

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
LABOUR TURNOVER KARYAWAN PADA PT. IGA BINAMIX
PEKANBARU**

SKRIPSI



MILIK
PERPUSTAKAAN UIN AL - JAMI'AH SULTAN SYARIF KASIM RIAU
NO. <u>2011304/men</u>
TGL. <u>16 November 2011</u>
PARAF. <u>[Signature]</u>

Oleh :

AHMAD TOHID
10671004757

PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
LABOUR TURNOVER KARYAWAN PADA PT. IGA BINAMIX
PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial*



Oleh :

AHMAD TOHID

10671004757

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Tohid
Nim : 10671004757
Jurusan : Manajemen SI
Semester : XI (Sepuluh)
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
LABOUR TURNOVER KARYAWAN PADA PT. IGA
BINAMIX PEKANBARU

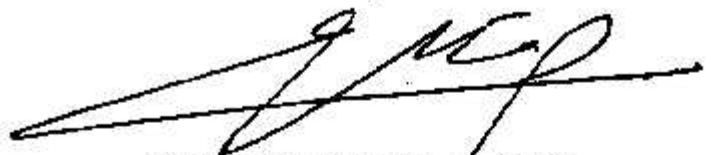
DISETUJUI OLEH :

Pembimbing I



Henni Indrayani, SE,MM
NIP. 19700802 199803 2 003

Pembimbing II



Drs. H. Kodri H. Nawawi, MA
NIP. 19480414 197803 1 001

DIKETAHUI OLEH :

Dekan



Drs. Azwar Harahap, M.Si
NIP. 19560202 198403 1002

Ketua Jurusan



Mahendra Romus, M.Ec.PhD
NIP. 197111192005011004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AHMAD TOHID
NIM : 10671004757
JURUSAN : MANAJEMEN S1
SEMESTER : XI (SEBELAS)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TINGKAT LABOUR TURNOVER KARYAWAN
PADA PT. IGA BINAMIX PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 19 OKTOBER 2011

PANITIA PENGUJI :

KETUA



Drs. H. Zamharil Yahya, MM
NIP. 19520615 198103 1 003

SEKRETARIS



Riehi Afrizon, SE
NIK. 130010030

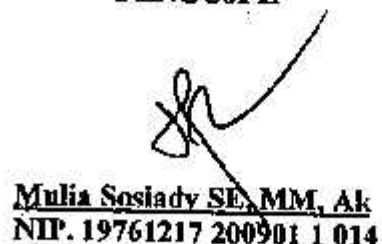
MENGETAHUI

PENGUJI I



Drs. Almasri, M.Si
NIP.19670801 200501 1 007

PENGUJI II



Mulia Sosiady SE, MM, Ak
NIP. 19761217 200901 1 014

ABSTRAKSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT LABOUR TURNOVER KARYAWAN PADA PT. IGA BINAMIX PEKANBARU

Oleh :

AHMAD TOHID

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dan untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru pada tahun 2009 sebanyak 66 orang. Oleh karena jumlah populasi relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 66 orang. Adapun metode penetapan sampel adalah sensus sampling, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel

Dari hasil uji F diperoleh $F_{\text{test}} 47.556 > F_{\text{tabel}} 2,52$ dan P Value sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan berpengaruh terhadap labour turn over karyawan. Variabel kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 3.510 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,669. dan P_{value} sebesar $0,001 < 0,05$), dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh terhadap LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru. Kemudian untuk variabel motivasi dengan nilai t hitung sebesar 2.369 dengan tingkat signifikan sebesar 0,021 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,669. dan P_{value} sebesar $0,021 < 0,05$.) dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 3.426 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,669. dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$.) dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru. Variabel jaminan masa depan dengan nilai t hitung sebesar 0.808 dengan tingkat signifikan sebesar 0,244 (lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,669. dan P_{value} sebesar $0,808 > 0,05$), dengan demikian variabel jaminan masa depan tidak berpengaruh terhadap LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.757. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan berpengaruh terhadap tingkat LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru dengan memberikan pengaruh sebesar 75.70%.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillahirabbil'amin, Puji Syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, walaupun masih dalam bentuk yang sederhana sekali. Shalawat serta salam semoga senantiasa selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga-Nya, sahabat-Nya dan pengikut-Nya yang setia mengikuti ajarannya sampai akhir zaman.

Adapun tujuan penelitian skripsi ini dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT LABOUR TURNOVER KARYAWAN PADA PT. IGA BLJAMIX PEKANBARU”**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih ditemui kekurangan-kekurangan baik dari segi isi maupun penyajiannya, sehingga skripsi ini belum mencapai kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan dan menerima kritikan dan sumbang saran dari pembaca yang berguna bagi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yth:

1. Bapak Drs. Azwar Harahap, M.Si, , selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Drs. Mahendra Romus, M.ec.P.hd selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Ibu Henni Indrayani, SE, MM, selaku Pembimbing I dan Bapak Drs. H. Khodri H. Nawawi, SA, selaku Pembimbing II.
4. Bapak Ibu Dosen beserta Sevitak Akademis dan karyawan atau karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu dan ayah tercinta selaku orang tua yang selalu memberikan motivasi dan do'a restu.
6. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan.

Penulis tidak dapat membalas semua bantuan dan kebaikan yang diterima penulis selama ini, kiranya Allah SWT jualah yang akan membalas budi baik Bapak/Ibu, Saudara/Saudari, sekalian di akhir zaman, Amin.

Pekanbaru, Juni 2011
Penulis

AHMAD TOHID

DAFTAR ISI

ABSTRAKS	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	6
 BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian <i>Labour Turnover</i>	8
2.2 Pandangan Islam Tentang <i>Labour Turnover</i>	32
2.3 Penelitian Terdahulu	33
2.4 Hipotesis	34
2.5 Variabel Penelitian	34
 BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.2 Jenis dan Sumber Data	35
3.3 Populasi dan Sample	35
3.4 Metode Pengumpulan Data	36
3.5 Analisis Data	37
 BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah dan Riwayat Singkat Perusahaan	42
4.2 Komisaris dan Direksi Perusahaan	44
4.3 Modal Saham	44
4.4 Skope Bisnis/Unit Bisnis	45
 BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Deskripsi Variable	53
5.2 Uji Kualitas Data	87
5.3 Analisis Uji Asumsi Klasik	90
5.4 Analisis Hasil Penelitian	94
 BAB VI : PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	101
6.2 Saran	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat labour turnover (LTO) karyawan pada PT. Iga binamix pekanbaru dari tahun 2005-2009	4
Tabel 5.1	Responden Menurut Jenis Kelamin	52
Tabel 5.2	Responden Menurut Tingkat Pendidikan	53
Tabel 5.3	Jawaban responden tentang pemberian upah / gaji yang di beri kepada saudara/I dari PT. Iga binamix pekanbaru56	
Tabel 5.4	Jawaban responden tentang upah/gaji yang di beri kepada saudara/I sudah memenuhi kebutuhan minimal.....	56
Tabel 5.5	Jawaban responden tentang gaji yang di berikan perusahaan sudah baik ditinjau dari mengutamakan keadilan.....	57
Tabel 5.6	Jawaban responden tentang bonus yang di beri perusahaan kepada saudara.....	57
Tabel 5.7	Jawaban responden tentang tingkat proses kenaikan gaji saudara/I selama bekerja di PT. Iga binamix pekanbaru	58
Tabel 5.8	Jawaban responden tentang kompensasi yang di beri menurut sistem borongan/perjam yang di beri kepada saudara/I dari PT. Iga binamix pekanbaru	58
Tabel 5.9	Jawaban responden tentang kompensasi yang di berikan menurut sistem borongan/perjam yang di beri kepada saudara/I dari PT. Iga binamix pekanbaru	59
Tabel 5.10	Jawaban responden tentang kompensasi yang di berikan perusahaan pada saudara/I bila di bandingkan dengan perusahaan lain	59
Tabel 5.11	Rekapitulasi jawaban responden tentang kompetensi pada PT. Iga binamix pekanbaru	60
Tabel 5.12	Jawaban responden tentang dorongan di dalam diri saudara/I untuk bekerja dengan baik pada PT. Iga binamix pekanbaru.....	62

Tabel 5.13	Jawaban responden tentang Dorongan semangat kerja saudara/i terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	63
Tabel 5.14	Jawaban responden tentang Semangat dan gairah saudara/i dalam bekerja untuk memperoleh kebutuhan hidup pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	63
Tabel 5.15	Jawaban responden tentang Dorongan dari dalam diri saudara/i untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pemimpin agar bisa naik jabatan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	64
Tabel 5.16	Jawaban responden tentang Dorongan dari dalam diri saudara/i persaingan sehat akan membuat saudara berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik pada PT. Iga Binaix Pekanbaru.....	64
Tabel 5.17	Jawaban responden tentang Menjadi karyawan berprestasi yang tinggi diperlukan kerja keras, kesadaran akan hal itu dari diri saudara pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	65
Tabel 5.18	Jawaban responden tentang keyakinan dalam diri saudara/i akan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik...	66
Tabel 5.19	Jawaban responden tentang Kebutuhan akan perasaan dihormati oleh sesama karyawan dari saudara/i pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	66
Tabel 5.20	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	67
Tabel 5.21	Jawaban responden tentang hubungan komunikasi saudara/i dengan atasan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	69
Tabel 5.22	Jawaban responden tentang hubungan saudara dengan sesama rekan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	70
Tabel 5.23	Jawaban responden tentang kondisi tata ruang tempat saudara bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	70
Tabel 5.24	Jawaban responden tentang suasana kerja yang saudara alami pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	71
Tabel 5.25	Jawaban responden tentang tingkat ketenangan dalam bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	71

Tabel 5.26	Jawaban responden tentang pengaturan udara dalam tata ruang pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	72
Tabel 5.27	Jawaban responden tentang tingkat keamanan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	72
Tabel 5.28	Jawaban responden tentang penerangan di ruangan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	73
Tabel 5.29	Rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja...	74
Tabel 5.30	Jawaban responden tentang jaminan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan.....	75
Tabel 5.31	Jawaban responden tentang jaminan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	76
Tabel 5.32	Jawaban responden tentang pemberian jaminan pensiun yang diberikan perusahaan kepada karyawan.....	76
Tabel 5.33	Jawaban responden tentang pencrapan program asuransi yang diberikan perusahaan kepada saudara	77
Tabel 5.34	Jawaban responden tentang tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada saudara/I	77
Tabel 5.35	Jawaban responden tentang pemberian jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan kepada karyawan?.....	78
Tabel 5.36	Jawaban responden tentang jaminan tunjangan setelah pensiun yang diberikan perusahaan kepada karyawan	78
Tabel 5.37	Jawaban responden tentang program tabungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	79
Tabel 5.38	Rekapitulasi jawaban responden tentang jaminan masa depan.....	80
Tabel 5.39	Jawaban responden tentang jumlah karyawan yang masuk atau melamar pekerjaan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru ...	81
Tabel 5.40	Jawaban responden tentang jumlah karyawan yang keluar atau berhenti PT. Iga Binamix Pekanbaru	82

Tabel 5.41	Jawaban responden tentang tingkat berhentinya karyawan atas kemauan sendiri dari perusahaan PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	82
Tabel 5.42	Jawaban responden tentang proses macetnya operasi/kegiatan karyawan selama pergantian karyawan	83
Tabel 5.43	Jawaban responden tentang tingkat kecelakaan para karyawan baru akibat pergantian tenaga kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	83
Tabel 5.44	Jawaban responden tentang tingkat alat produksi yang tidak terpakai selama pergantian karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	84
Tabel 5.45	Jawaban responden tentang produksi yang hilang selama masa penggantian karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	84
Tabel 5.46	Jawaban responden tentang biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari penggantian pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.....	85
Tabel 5.47	Rekapitulasi jawaban responden tentang <i>Labour Turnover</i> ..	86
Tabel 4.48	Hasil Uji Validitas variable <i>Lab Turn Over</i>	87
Tabel 4.49	Hasil Uji Validitas variable Kompensasi.....	88
Tabel 4.51	Hasil Uji Validitas variable Lingkungan Kerja	88
Tabel 4.52	Hasil Uji Validitas variable Jaminan Masa Depan	89
Tabel 4.53	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	90
Tabel 5.54	Hasil Uji Multikolinearitas	92
Tabel 5.55	Hasil Uji Autokorelasi	93
Tabel 5.56	Hasil Uji Regresi Berganda	95
Tabel 5.57	Hasil Analisis Regresi Uji Partial	98

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan industri haruslah seiring dengan kemampuan manajemen dunia usaha atau organisasi perusahaan-perusahaan industri tersebut. Sejalan dengan ini maka setiap perusahaan mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini tidak lepas dari usaha untuk meningkatkan laba semaksimal mungkin dan sekaligus menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dalam perkembangan dunia usaha saat ini banyak kita temui para investor menanamkan modalnya dinegara kita khususnya propinsi Riau, ini dapat dilihat dengan banyak berdirinya berbagai macam pabrik/industri dimana dalam pengembangannya pemerintah daerah sangat mendukung para investor ini untuk menanamkan modal didaerahnya. Dengan adanya perusahaan-perusahaan didaerah Rian ini tidak sedikit dari tenaga kerja lokal yang dipekerjakan disetiap masing-masing perusahaan.

PT.Iga Binamix Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan bahan bangunan, dimana bahan bangunan yang dipasarkan oleh PT.Iga Binamix Pekanbaru merupakan faktor yang sangat penting untuk sebuah bangunan. Tujuan didirikan perusahaan ini adalah untuk memperkenalkan produk-produk bahan bangunan yang bahan baku utamanya terbuat dari semen dengan campuran pasir, koral dan batu split serta air melalui proses produksi dengan menggunakan mesin. Untuk menjalankan mesin tersebut maka dibutuhkan tenaga kerja yang mengoperasikan mesin tersebut.

Tanpa adanya tenaga kerja/unsur manusia perusahaan tidak mungkin dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Dengan demikian butukan sumber daya manusia yang siap dan mampu mengelola perusahaan secara baik dan potensial demi kemungkinan bisnis perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Namun dalam upaya mencapai tujuan tersebut sering mengalami kegagalan yang salah satu penyebabnya adalah adanya ketidakpuasan tenaga kerja terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan, apabila ini dibiarkan akan menyebabkan semangat kerja turun dan tentu akan memicu keluar masuknya karyawan.

Dalam beberapa tahun ini perusahaan mengalami masalah meningkatnya *labour turnover*. Meningkatnya *labour turnover* dalam suatu perusahaan merupakan ancaman bagi perkembangan perusahaan yang selanjutnya membawa kerugian materi yang cukup besar, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya yang seharusnya tidak terjadi. Biaya-biaya tersebut seperti biaya penarikan karyawan baru, biaya latihan bagi karyawan baru dan lainnya. bila keadaan ini tidak diperbaiki oleh pimpinan akan membawa kerugian terhadap perusahaan sebagai organisasi yang bermotif mencari laba.

Apabila hal tersebut tidak diberikan oleh pimpinan atau pihak perusahaan maka nantinya akan menimbulkan perasaan tidak puas pada diri karyawan dan seandainya hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada perhatian serta kebijakan perusahaan (pimpinan) maka akan menyebabkan karyawan

memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan.

Dalam pemberian kompensasi, sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena apabila kompensasi yang diberikan kurang memadai atau tidak mencukupi kebutuhan minimum, maka karyawan tersebut tidak bersemangat dalam bekerja. Faktor rasa aman karena adanya jaminan masa depan serta fasilitas kerja yang diberikan sebagai faktor pendukung bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga memberikan hasil yang lebih baik lagi.

Jika hal-hal tersebut di atas tidak dilaksanakan atau tidak diberikan oleh perusahaan maka ini akan menimbulkan rasa tidak puas dalam diri karyawan yang mengakibatkan karyawan memutuskan keluar dari perusahaan tersebut untuk mencari perusahaan lain yang dapat memberi upah yang memadai dan dapat memberikan kepuasan kerja bagi dirinya.

Meningkatnya LTO atau tingginya tingkat LTO dalam suatu perusahaan merupakan ancaman bagi perkembangan perusahaan yang selanjutnya membawa kerugian materi yang cukup besar, karena harus mengeluarkan biaya-biaya yang seharusnya tidak terjadi. Biaya-biaya tersebut seperti biaya penarikan karyawan baru, biaya pendidikan dan latihan bagi karyawan yang baru dan lainnya.

Gejala tingginya *labour turnover* ini terjadi pada PT. Iga Binamix Pekanbaru, dimana rata-rata pertahunnya mencapai 16.92%. Akibat tingginya *labour turnover* dapat menyebabkan konsentrasi pada karyawan terganggu, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Tingkat *labour turnover* (LTO) karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dari Tahun 2005-2009

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Jumlah Penerimaan	Jumlah Berhenti	Jumlah Akhir Tahun	Rata-rata Karyawan	TK LTO
2005	46	9	5	50	48	10.42%
2006	50	15	7	58	54	12.96%
2007	58	16	9	65	62	14.63%
2008	65	9	10	64	65	15.50%
2009	64	13	11	66	65	16.92%

Sumber: PT. Iga Binamix Pekanbaru.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa perputaran tenaga kerja yang masuk dan yang keluar cukup tinggi dan dari persentase tingkat *labour turnover* juga mengalami kenaikan banyaknya karyawan yang keluar. Tingkat *labour turnover* setiap tahunnya dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2005 tingkat *labour turnover* sebesar 10,42% ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan tidak nyaman. Dan pada tahun 2006 terjadi peningkatan tingkat perputaran karyawan menjadi 12.96%, ini disebabkan selain lingkungan kerja yang kurang nyaman namun kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Di tahun berikutnya tingkat *labour turnover* tahun 2007 kembali naik menjadi sebesar 14,63% ini disebabkan juga masalah kompensasi yang belum mengalami peningkatan. Sedangkan tahun 2008 tingkat *labour turnover* terjadi peningkatan sebesar 15,50% ini disebabkan karena motivasi yang kurang dari karyawan karena besarnya kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dan di akhir tahun 2009 seperti yang dilihat pada tabel di atas tingkat *labour turnover* meningkat menjadi 16,92%

masalah kompensasi yang masih belum selesai sehingga karyawan tidak mempunyai motivasi untuk bekerja di perusahaan ini.

Menurut Purwito (2007 : 42) pada umumnya *labour turnover* dapat dikatakan tinggi apabila mencapai 2% keatas. Masalah banyaknya karyawan yang masuk dan yang keluar tiap tahunnya dapat terjadi karena berbagai hal yang tertumpu pada bagaimana manajemen PT. Iga Binamix Pekanbaru dalam melaksanakan suatu kebijakan yang dirasa menguntungkan antara karyawan dan perusahaan atau ada juga yang diberhentikan oleh perusahaan karena melanggar disiplin perusahaan. Bilamana dalam perusahaan tersebut terjadi *labour turnover* karyawan cukup tinggi, hal ini merupakan suatu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka memutuskan untuk keluar, dan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi yang dianggap sesuai. Hal ini bisa saja disebabkan kejenuhan kerja yang dirasakan karyawan, kejenuhan ini timbul akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman dan hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. (Nitisemito, 2000:109), misalnya kebersihan areal kerja, keamanan dalam bekerja, peralatan kerja yang digunakan, tingkat kebisingan, maupun ruang gerak dalam bekerja. Sedangkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dimana para pekerja bebas dari ancaman

bahaya baik langsung maupun tidak langsung terhadap diri pekerja akibat lingkungan pekerja berada. Selain itu *Labour Turnover* juga disebabkan oleh tidak sebandingnya kompensasi yang diterima karyawan.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas dapat dilihat adanya gejala-gejala atau faktor-faktor yang mempengaruhi *labour turnover*, sejalan dengan hal ini penulis mengangkat permasalahan *labour turnover* yang menjadi objek karya tulis ilmiah ini dengan judul : **"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT *LABOUR TURNOVER* KARYAWAN PADA PT. IGA BINAMIX PEKANBARU"**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan tersebut penulis mengemukakan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT. Iga Binamix Pekanbaru ?
- b. Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT. Iga Binamix Pekanbaru ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT. Iga Binamix Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam mengatasi tingginya tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian *Labour Turnover*

Labour turnover merupakan istilah dari perputaran tenaga kerja. Maksudnya dari perputaran tenaga kerja tersebut adalah masuk dan keluarnya tenaga kerja pada suatu perusahaan (Hasibuan, 2001: 58). Rumus untuk mengukur tingkat *labour turnover*, yakni sebagai berikut : Runupandojo dan Suad Husnan (2005: 31)

$$\text{Labour turnover} = \frac{\text{Jumlah Karyawan yang Keluar}}{\text{Rata-rata Jumlah Karyawan}} \times 100 \%$$

Rata-rata Karyawan diperoleh dari :

$$\text{Rata-rata Karyawan} = \frac{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}}{2}$$

Tingkat *labour turnover* yang tinggi menggambarkan banyaknya pekerja yang keluar pada suatu perusahaan. Diartikan sebagai suatu mobilitas suatu perusahaan baik mengenai keluar masuknya para karyawan. Pengertian lain mengatakan bahwa langkah-langkah atau kebijaksanaan yang diambil oleh perusahaan dalam mengatasi atau memperkecil dapat dilakukan dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan. Selain itu dapat juga dilakukan dengan pendidikan dan latihan karyawan.

Di dalam arti yang luas, *labour turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan yang keluar perusahaan. Semakin tinggi tingkat *labour turnover* berarti semakin sering terjadi penggantian karyawan. Dan hal ini akan merugikan perusahaan, sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan

akan membawa berbagai biaya seperti : (Runupandojo dan Suad Husnan, 2005 : 32)

1. Biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari penggantian.
2. Biaya pelatihan, menyangkut waktu pengawasan, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung lebih tinggi.
4. Adanya produksi yang hilang selama masa penggantian karyawan.
5. Peralatan produksi yang tinggi bisa digunakan sepenuhnya.
6. Banyak pemborosan karena adanya karyawan yang baru.

Di samping itu juga dalam hal memperhatikan tenaga atau karyawan perusahaan harus bisa menciptakan kepuasan kerja buat karyawan agar tidak terjadi *labour turnover* yang tinggi. Dan juga kepuasan kerja ini sangat penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Secara historis, sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri bukan merupakan suatu motivator kuat. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. (Handoko, 2005: 193).

Masalah pergantian tenaga kerja (*Labour Turn Over*) adalah merupakan kenyataan yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, yang mana hal tersebut dilakukan oleh pihak perusahaan maupun oleh karyawan itu sendiri.

Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan karena karyawan itu sendiri menurut perusahaan tidak akan memberikan keuntungan lagi seperti kurang cakap, lanjut usia, dan melakukan tindakan merugikan.

Pemberhentian berdasarkan keinginan karyawan terjadi karena kurangnya mendapatkan kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan seperti, balas jasanya rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana lingkungan kerja yang kurang baik, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya. (Hasibuan, 2001 : 211).

Jika banyak karyawan berhenti atas keinginan sendiri, hendaknya manajer mencari penyebab yang sebenarnya dan mengintropeksi agar *Turn Over* dapat di cegah. Pemberhentian atas keinginan sendiri, tetap menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan itu membawa biaya-biaya penarikan, seleksi, dan latihan. Sedangkan pengadaan karyawan baru akan membutuhkan biaya-biaya penarikan, seleksi dan pengembangan.

Pergantian atau pemberhentian tenaga kerja dalam jumlah yang masih sedikit kemungkinan tidak begitu berpengaruh terhadap kelancaran operasi perusahaan, namun apabila terjadi pergantian tenaga kerja dalam jumlah yang banyak, disamping memerlukan biaya yang cukup besar juga akan menyebabkan macetnya operasi/kegiatan perusahaan.

Suatu hubungan kerja tidak mungkin akan berlangsung terus menerus, selalu ada kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja adalah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawan terputus.

Adapun faktor-faktor pemutusan kerja antara lain : (Siagian, 2002 : 175)

- a. Alasan pribadi pegawai tertentu
- b. Karena adanya kebijaksanaan organisasi untuk mengurangi kegiatan yang pada gilirannya menimbulkan keharusan untuk mengurangi jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan
- c. Karena faktor ekonomi seperti resesi, depresi atau spekulasi
- d. Karena pegawai dikenakan sanksi disiplin yang sifatnya berat.

Berhentinya karyawan dari perusahaan tidak terlalu menjadi permasalahan besar dalam kaitannya dengan tingkat labour turn over ini, apabila disebabkan telah menjadi kemauan perusahaan atau kebijaksanaan perusahaan yang bersangkutan.

Jadi *labour turn over* (perputaran karyawan) adalah keluar dan masuknya/berhentinya karyawan pada suatu perusahaan yang terjadi atas keputusan/keinginan perusahaan atau pun keinginan dari karyawan itu sendiri dan ini terjadi karena adanya alasan tertentu dari kedua belah pihak yang merupakan keputusan terbaik.

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasi perusahaan. Bila dalam perusahaan terjadi keluar masuknya karyawan menaik dari sebelumnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga dalam hal ini karyawan berusaha bekerja pada pekerjaan yang dianggap sesuai.

Sebagaimana kita ketahui bahwa keluar masuknya tenaga kerja atau *Labour Turnover* merupakan fakta dan hal yang biasa terjadi di perusahaan , baik perusahaan besar maupun yang berskala kecil. Namun apabila hal ini tidak

diwaspadai akan membawa dampak buruk bagi perusahaan terutama apabila karyawan yang keluar demikian besar. Mengapa kewaspadaan ini penting karena jika perusahaan mengetahui resiko yang akan terjadi maka upaya kongkrit penyelamatan dapat diambil tindakan seperti : memikirkan menerima karyawan baru sebagai penggantinya dan mempertahankan karyawan yang masih ada agar tidak berhenti bekerja.

Yang dimaksud dengan perputaran karyawan atau *Labour turnover* adalah perbandingan masuk keluarnya karyawan pada suatu perusahaan. (Hasibuan, 2001 : 58)

Sedangkan menurut (Simamora, 2004 : 152) perputaran karyawan atau *labour turnover* adalah tingkat perpindahan karyawan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.

Menurut (Umar, 2005 : 119) dalam bukunya “riset sumber daya manusia dalam organisasi” *Labour Turnover* adalah karyawan yang keluar dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain, hal ini tentunya merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar, di lain pihak dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang saat baik justru meningkatkan perputaran tenaga kerja (LTO).

Pemberhentian berdasarkan keinginan karyawan terjadi karena kurangnya mendapat kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan seperti, balas jasanya

rendah, mendapat pekerjaan yang baik, suasana lingkungan kerja yang kurang baik, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, Dan sebagainya. (Hasibuan, 2001 : 211)

Adapun karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan disebabkan oleh :

1. Suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan.
2. Tingkat kompensasi yang tidak memadai.
3. Kurang adanya penghargaan terhadap prestasi.
4. Pekerjaan yang tidak menantang.
5. Loyalitas yang rendah pada perusahaan.
6. Kurang adanya jaminan pengembangan karier

Tingkat keluar masuknya karyawan yang terus meningkat selain dapat menurunkan produktifitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasi perusahaan. Bila dalam perusahaan terjadi keluar masuknya karyawan menaik dari sebelumnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini karyawan berusaha bekerja pada pekerjaan yang dianggap sesuai.

2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Labour Turnover*

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya *labour turnover* merupakan perputaran karyawan yang masuk dan yang keluar dari perusahaan. *Labour Turnover* dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan

karyawan itu sendiri maupun faktor lainnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Labour Turnover* (LTO) yaitu : (Siagian, 2000 : 108)

1. Kompensasi.
2. Motivasi.
3. Lingkungan kerja.
4. Jaminan masa depan.

Berdasarkan hal diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kekuatan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Penetapan kompensasi yang layak dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dan dapat memenuhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, sehingga produktivitas meningkat dan akhirnya tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak yang kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama (Nawawi, 2001: 315-316).

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap. (Nitisemito, 2000 : 7), sedangkan menurut (Rivai, 2006 : 357) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang mereka lakukan. Kompensasi tidak hanya berupa imbalan-imbalan moneter atau ekstrinsik saja, tetapi juga pada tujuan-tujuan dan imbalan-imbalan intrinsik organisasi. Seperti pengakuan terhadap hasil pekerjaan, kesempatan untuk promosi dan kesempatan kerja yang lebih menantang (Umar, 2000: 18).

Komponen dari keseluruhan kompensasi adalah sebagai berikut : (Umar, 2000: 18)

1. Komponen finansial, terdiri kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.
2. Komponen finansial langsung yaitu berupa bayaran yang diperoleh oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
3. Komponen finansial tidak langsung yaitu berupa tunjangan-tunjangan yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
4. Kompensasi non finansial yaitu kepuasan yang diperoleh oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini

6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Suatu perusahaan selalu memperhatikan dari beberapa jenis kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya, baik yang ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah, maupun insentif-insentif tambahan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Adapun beberapa jenis dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yaitu :

1. Gaji Pokok

Yang dimaksud dengan gaji pokok yaitu disini adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok ini merupakan gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang dipekerjakannya.

2. Kompensasi Tambahan

Disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.

3. Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap ini diberikan untuk melengkapi kompensasi yang telah ada dan biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program karyawan.

Komponen-komponen kompensasi sebagai berikut: (Simamora, 2004 : 445)

1. Gaji dan Upah

Gaji diterima oleh tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah tetap berdasarkan tarif mingguari, bulan dan tahun.

Sedangkan upah diterima oleh buruh dan karyawan operasional atas sumbangan jasa-jasa yang dihitung berdasarkan tarif perjam, harian atau persatuan produk.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemasangan biaya. Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengembalikan produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaiaan.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parker khusus. Fasilitas dapat

mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Namun demikian ada beberapa sistem yang biasa sebagai dasar penetapan kompensasi, yaitu:

a. Sistem upah menurut lamanya produksi

Sistem upah ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berusaha untuk mengupahkan diri agar berproduksi.

b. Sistem upah menurut lamanya bekerja

Sistem upah ini biasanya seperti : upah berdasarkan jumlah jam, harian, upah mingguan dan upah bulanan.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah ini umumnya diberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga, seperti tunjangan pengobatan, tunjangan perumahan, semakin besar kebutuhan maka semakin besar upah yang diperoleh, untuk itu sistem ini merupakan hal penting sekali menjadi pedoman bagi manajer agar mengetahui upah yang layak bagi karyawannya.

Tujuan pemberian kompensasi adalah :

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan ekonomis atau memberikan "*economic security*" rasa aman dibidang ekonomi bagi para pekerja.
- 2) Untuk mengkaitkan penerimaan dan kontribusi dari produktivitas karyawan.
- 3) Untuk mengkaitkan penerimaan dengan sukses financial perusahaan.
- 4) Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam pemberian upah dan gaji kepada karyawan.

b. Motivasi

Menurut Hasibuan berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001: 219).

Motivasi diartikan sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Karena tujuan dan hasil yang dicari karyawan inilah sebagai motivasi kerja, tercapainya tujuan karyawan akan sekaligus mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi (Nasution, 2000: 191-192).

Selanjutnya menurut Moenir, motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda/bukan benda tersebut (Moenir, 2000: 136).

Sedangkan menurut Barata, motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka berperilaku atau mau melakukan sesuatu dengan cara yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Secara singkat, motivasi dapat juga diartikan sebagai kemauan untuk melakukan sesuatu. Jadi, berbicara mengenai motivasi sangat berkaitan erat dengan masalah sikap (*attitude*) seseorang terhadap suatu obyek sikap (Barata, 2004: 183).

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya

Tujuan motivasi adalah sebagai berikut : (Saydam, 2000: 390)

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan produktivitas
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Seorang pemimpin disamping perlu mengetahui berbagai teori motivasi, perlu juga mendalami karakteristik individual para karyawan bawahannya, sehingga diharapkan dalam memotivasi para karyawan dapat dilakukan dengan tepat. Karakteristik individual karyawan dipengaruhi oleh delapan faktor yaitu: 1) karakteristik Biografikal, 2) Kepribadian, 3) Persepsi, 4) Kemampuan belajar, 5) Nilai-nilai yang dianut, 6) Sikap, 7) Kepuasan kerja dan 8) kemampuan (Siagian, 2002 :136).

Motivasi merupakan salah satu unsur penting bagi suatu perusahaan. Karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan diharapkan memberikan motivasi kepada karyawannya. Hal ini menurut Hasibuan : 1) karena pimpinan membagikan pekerjaannya kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik, 2) karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas dan kurang bergairah mengerjakannya, 3) untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja

bawahan dalam menyelesaikan tugasnya dan 4) untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya (Hasibuan, 2000 : 93).

Teori motivasi yang dikenal adalah :

1. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederis Lin Low Tailor dinamakan teori motivasi klasik karena ia memandang motivasi para pekerja hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dapat dipenuhi melalui gaji atau upah ataupun berupa barang sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Konsep dasar dari teori ini adalah orang akan bekerja apabila ia mendapatkan imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan terhadap tugas-tugasnya.

2. Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori ini berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua menjadi yang utama, selanjutnya jika kebutuhan kedua telah terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan begitu selanjutnya sampai kepada kebutuhan tingkat kelima. Dasar teori ini adalah :

- a. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan yang lebih banyak. Keinginan akan berhenti bila akhir hayat telah tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator pelakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hirarki kebutuhan yaitu:
 1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk kebutuhan fisik adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan lain

sebagainya. Akan tetapi Maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali kesuatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.

2. *Safety dan Securty Needs* (kebutuhan akan keamanan)

Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern, tempat pemimpin organisasi ini selalu mengutamakan keamanan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawasan. Bentuk lain, dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.

3. *Affiliation or Acceptance Needs* yaitu:

- a. Kebutuhan dapat untuk diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungan dimana ia hidup dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan untuk kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*) baik dalam karir dan sebagainya.
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*) dalam berbagai kegiatan organisasi dan diberi kesempatan untuk mengemukakan saran dan pendapat kepada pimpinan mereka.

4. *Esteem or Status Needs*

Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. *Self Actualization Needs* (kebutuhan akan kepuasan diri)

Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. : (Hasibuan, 2001 : 170)

c. Lingkungan Kerja

Secara kategorikal bahwa tidak ada satupun organisasi yang boleh mengabaikan apa yang terjadi di sekitarnya. Artinya dalam mengelola organisasi, faktor-faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian (Siagian, 2002: 135).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2001: 109).

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas (Sedarmayanti, 2001: 75).

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, pengertian diantara lingkungan kerja dan lingkungan fisik maupun non fisik tempat kerja tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi dalam pekerjaan. Banyak perusahaan yang mengabaikan masalah-masalah yang dianggap kecil dalam lingkungan tempat bekerja, padahal sebenarnya mempunyai pengaruh cukup dalam lingkungan tempat bekerja.

Manusia akan dapat melaksanakan aktivitasnya, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu : (Nitisemito, 2001: 110)

- 1) Pewarnaan
- 2) Kebersihan
- 3) Pertukaran udara
- 4) Penerangan
- 5) Musik
- 6) Keamanan
- 7) Kebisingan.

Hampir senada dengan pendapat di atas, Sedarmayanti mengatakan bahwa yang termasuk lingkungan fisik di dalam tata ruang perkantoran antara lain adalah sebagai berikut: (Sedarmayanti, 2001: 130)

- 1) Penerangan/cahaya
- 2) Tata warna
- 3) Ventilasi/pengaturan udara
- 4) Dekorasi
- 5) Suara bising
- 6) Musik
- 7) Keamanan.

Selanjutnya menurut The Liang Gie, ada empat persyaratan lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan kantor, yaitu : (Gie, 2000: 212-220)

- 1) Cahaya
- 2) Warna
- 3) Udara

4) Suara

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat penulis bagi ke dalam 2 (dua) faktor, yaitu: Pertama, faktor lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, yaitu lingkungan kerja yang berbentuk benda atau sesuatu yang dapat dipegang dan dilihat secara langsung, seperti kebersihan, tata ruang (kursi dan meja), warna dan lain-lain. Kedua, faktor lingkungan perantara, yaitu lingkungan kerja yang hanya bisa dapat dirasakan, didengar dan tidak dapat dipegang secara langsung, seperti udara, cahaya, suara/bunyi dan lain-lain.

Adapun secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian (Ahyari, 2000:81) yaitu :

a. Pelayanan karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi pelayanan makan, kesehatan dan sebagainya.

b. Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tidak bising, dan tingkat keamanan.

c. Hubungan karyawan dalam perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dapat mengurangi atau menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Pada perusahaan tertentu, seperti perusahaan manufaktur lingkungan kerja

mempengaruhi karyawan dalam berprestasi. Suasana kerja yang ada dalam suatu lingkungan kerja dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Suasana yang terlalu ramai atau terlalu sunyi mempengaruhi lambat cepatnya karyawan dalam bekerja.

d. Jaminan Masa Depan Karyawan

Perusahaan yang sudah bagus manajemennya selalu memberikan hal yang terbaik kepada karyawannya. Salah satunya memberikan jaminan masa depan kepada karyawan sehingga tercipta kenyamanan dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan.

Usaha-usaha yang dilakukan pihak perusahaan untuk menjamin masa depan karyawan sebagai berikut: (Ndraha, 2000 : 210).

1. Melakukan program pengembangan karier dan promosi jabatan.
Kemajuan karier karyawan tergantung pada prestasi kerja yang baik yang dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang baik atau lebih tinggi.
2. Kebijakan pensiunan.

Yaitu dengan memberikan sejumlah uang tertentu kepada karyawan yang telah habis masa kerjanya karena mencapai usia tertentu.

3. Pemberian tunjangan.

Yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun dan lain-lain

4. Jaminan Sosial.

Menurut undang-undang RI No. 25 tahun 2007 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 25 yaitu jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian besar dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan meninggal dunia.

Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau yang dilakukan individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subyektif atas pekerjaan), dan aktifitas selama masa kerja individu. (Rivai, 2006 : 282)

Sedangkan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. (Rivai, 2006 : 290).

Jaminan sosial diberikan apabila karyawan mengalami kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jaminan sosial yang diberikan berupa program asuransi yang dapat membentuk asuransi jiwa, kesehatan dan asuransi kecelakaan dengan jalan perusahaan bekerja sama dengan pihak asuransi. Tingkat kesejahteraan perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas, semangat dan gairah kerja yang tinggi serta dengan harapan anggapan perusahaan akan dapat memberikan penghidupan masa depan mereka. Dengan adanya anggapan yang demikian berarti kompetisi sehat bagi karyawan untuk berkariir lebih terbuka.

Jaminan masa depan merupakan segala usaha-usaha yang sifatnya memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan loyalitas, semangat dan gairah kerja yang tinggi, serta dapat menimbulkan anggapan bahwa organisasi akan dapat memberikan penghidupan masa depan karyawan. Usaha pihak perusahaan agar mampu menjamin masa depan karyawan adalah sebagai berikut : (Siagian, 2002: 1)

- a. Melaksanakan program pengembangan karir kerja dan promosi jabatan.
Kemajuan karir karyawan sangat tergantung pada prestasi kerjanya, karena karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik dan dapat dipromosikan
- b. Kebijakanaksanaan pensiun

Yaitu memberikan sejumlah uang tertentu kepada karyawan yang telah habis masa kerjanya karena telah mencapai usia tertentu

c. Pemberian tunjangan

Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun, dan lain-lain.

Ada masa hubungan kerja karyawan dengan perusahaan tidak bisa lagi dapat dilanjutkan baik karena faktor usia yang sudah dipenuhi pekerja/pegawai bersangkutan atau disebabkan karena lainnya. Pada keadaan yang demikian itu untuk mengembangkan hidup pekerja tersebut diberikan tunjangan bulanan, masa yang demikian tersebut dimana dengan masa pensiun. Program ini menurut Undang-undang No. 11 Tahun 1992 memiliki tiga golongan, yaitu : (Siagian, 2002 : 11)

1. Program pensiun iuran pasti, program pensiun yang iurannya telah ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun.
2. Program pensiun manfaat pasti, program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan dan pensiun/program pensiun lain yang bukan merupakan program pensiun iuran pasti.
3. Program pensiun berdasarkan keuntungan, program pensiun kerja yang berdasarkan pada rumus yang dikaitkan dengan keuntungan pemberi kerja.

Untuk menghindari terjadinya tingkat *labour turnover* yang tinggi pada sebuah perusahaan, seharusnya seorang pemimpin mengetahui manajemen perusahaan dan melaksanakan kebijakan program pensiun agar karyawan merasa

terikat dengan perusahaan, sehingga dengan sendirinya akan mengurangi tingkat *labour turnover*.

Adapun fungsi program pensiun mencakup tiga hal, yaitu : (Siagian, 2002 : 23)

1. Asuransi

Peserta yang meninggal dunia/cacat sebelum mencapai usia pensiun dapat diberikan sejenis uang pertanggungan atas beban dari dana pensiun

2. Tabungan

Himpunan iuran peserta dan iuran pemberi kerja merupakan tabungan untuk dan atas nama peserta sendiri. Jumlah iuran yang ditabung dan lamanya menabung ditambah bagian hasil pengelolaan tabungan akan menjadi hak sepenuhnya dari penabung, hak tersebut dibayarkan seluruhnya kepada peserta.

3. Pensiun

Program pensiun ini mencakup tiga hal penting yang telah dikemukakan diatas, yaitu: program iuran pasti, program manfaat pasti, program berdasarkan keuntungan

Perlu diperhatikan bagi pihak perusahaan, usaha-usaha untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas yang tinggi bagi karyawan agar lebih dapat ditingkatkan agar terciptanya kompetisi yang sehat antar karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih baik demi peningkatan karir. Meningkatkan loyalitas karyawan akan memperkecil *labour turnover*.

2.2 Pandangan Islam Tentang Labour Turn over

Allah SWT menganjurkan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan keadaan dan ikhlas dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Az-zumar Ayat 39 :

قُلْ يَفْعَلُ أَعْمَالُوا عَلَىٰ مَكَاتِبِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui". (Az-zumar ayat : 39)

Ketika seseorang bekerja pada perusahaan dengan sungguh-sungguh dan tahu akan kemampuannya kemudian ia mengharapkan keridhaan Allah SWT maka akan menimbulkan kenyamanan dan keseriusan dalam bekerja. Rasa nyaman karyawan ini akan mengurangi karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga akan mengurangi *Labour turnover*.

Sabda rasulullah SAW:

Yang Artinya: seorang buruh/karyawan apabila menunaikan tugasnya dengan baik dan menerima haknya, maka ia dianggap sebagai pejuang di jalan Allah sampai ia pulang kerumahnya. (HR.Thabrani.)

Ketika seorang dipakai tenaganya pada perusahaan guna untuk mendapatkan tujuan perusahaan, Allah SWT menganjurkan untuk memberikan pembayaran yang patut dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan sudah merasa menerima haknya ini akan mengurangi karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga akan mengurangi *Labour turnover*.

Selanjutnya dalam surat AL-Jalzalah ayat 7-8 tentang motivasi dapat dilihat dibawah ini :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya : 7. Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sebesar Dzarrah, niscaya

Dia akan melihat (balasan)nya.

8. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun,

niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.(Q.S al jazalah:7-8)

2.3 Penelitian Terdahulu

Menurut Aini (2006) meneliti tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat labour turnover bagian administrasi pada PT. Kea Wood Industries Pekanbaru. Hasil penelitian menurut Dari nilai t_{hitung} dan T_{hitung} diketahui bahwa baik masing-masing variabel maupun secara bersama-sama faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan berpengaruh signifikan terhadap *labour turnover*. Selanjutnya diperoleh nilai R^2 sebesar 0,735. Artinya 73,5% *labour turnover* dipengaruhi oleh keempat variabel bebas yaitu faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan secara serentak. Sedangkan 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan yang ada serta didukung oleh telaah pustaka yang disajikan maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut :
"Diduga factor-faktor yang mempengaruhi *labour turnover* karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru adalah pemberian kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan."

2.5 Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Labour turn over (LTO)
2. Pemberian kompensasi
3. Motivasi
4. Lingkungan kerja
5. Jaminan masa depan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian ini pada PT. Iga Binamix Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Garuda Sakti KM.1 Simpang Panam Pekanbaru. Adapun waktu penelitian mulai dari bulan Desember 2010 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu:

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan serta dari pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan yang berupa data yang diperoleh dari responden, antara lain data mengenai Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja , Jaminan masa depan.

b. Data sekunder

Yaitu data yang penulis peroleh langsung dari pihak perusahaan, data yang dimaksud adalah : Sejarah berdirinya perusahaan, Struktur organisasi perusahaan, Kegiatan perusahaan, dan Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru pada tahun 2009 sebanyak 66 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka diambil semua, tetapi jumlahnya diatas

100 orang dapat diambil antara 10-15% (Ari Kunto, 2007:108). Oleh karena jumlah populasi relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 66 orang. Adapun metode penetapan sampel adalah *sensus sampling*, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah :

- a. Interview, yaitu melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan data primer dan sekunder
- b. Questioner, yaitu memberikan data yang disusun dengan mengajukan pertanyaan kepada para karyawan yang ditunjukkan sebagai sampel dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer.

Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan skala Likert dengan alternatif jawaban, yaitu : sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik dan sangat tidak baik. Selanjutnya data kualitatif yang sudah diangkakan tersebut diolah sesuai dengan teknik analisis data.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2004: 107).

Skala likert merupakan subjek penelitian dihadapkan pada pernyataan-pernyataan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. (Umar 2003:146)

Alternatif jawaban SB (Sangat Baik), diberi skor = 5

Alternatif jawaban B (Baik), diberi skor = 4

Alternatif jawaban KB(Kurang Baik), diberi skor = 3

Alternatif jawaban TB (Tidak Baik), diberi skor = 2

Alternatif jawaban STB (Sangat Tidak Baik), diberi skor = 1

3.5 Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi *labour turnover* karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru digunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = *Labour Turnover*

b_0 = Konstanta

$b_{(1-4)}$ = Koefisien regresi

X_1 = Pemberian kompensasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

X_4 = Jaminan masa depan

e = *Disturbance error*

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan beberapa Uji-uji antara lain:

1. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji *validitas* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. (Ghozali, 2006, 41)

2. Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*. (Ghozali, 2006, 45)

2. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi dengan menilai penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

3. Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik, yaitu bebas dari autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

a. Pengujian Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen satu sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan test statistik Durbin-Watson. (Ghozali, 2006, 95)

b. Pengujian Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari 1 pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah di standarkan. (Ghozali, 2006, 105)

c. Pengujian Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukan ada tidaknya korelasi yang besar diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *Multikolinearitas*

dan dapat dengan uji Collinearitas Statistik. Menurut (Ghozali, 2006, 91) dalam melakukan uji multikolinearitas harus diketahui terlebih dahulu *Variance Inflation Faktor* (VIF).

Selanjutnya untuk memudahkan dalam analisis data pada pembahasan penelitian ini maka dalam pengolahan dari data analisis digunakan paket program computer yaitu program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 17.

1. Pengujian Hipotesis

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan Uji t dan Uji F dengan taraf nyata = 0.05.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

b. Uji t

Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tak bebas. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H1 = variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas
sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Atau

1. Bila probability $t_{hitung} > 0.05$, H_0 diterima

2. Bila probability $t_{hitung} < 0.05$ H_0 diterima H_1 diterima

b. Uji F

Untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tak bebas. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_1 =$ Seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas

Sedangkan kriteria pengujinya adalah sebagai berikut :

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Atau

1. Bila probability $F_{hitung} > 0.05$, maka H_0 diterima

2. Bila probability $F_{hitung} < 0.05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Adapun perbedaan Uji t dan Uji F :

1. Menentukan F_{hitung} dan t_{hitung}

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

A. Sejarah & Riwayat Singkat Perusahaan

Sejarah PT. Iga Bina Mix bermula dari Kesepakatan Bersama (Memorandum Of Understanding) antara PT. Igaras Semen Padang yang berkedudukan di Indarung Padang dengan PT. Binanusa Purapatria yang berkedudukan di Pekanbaru pada tanggal 15 Nopember 1994, bersama-sama berencana untuk mendirikan sebuah perusahaan dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak dalam bidang Produksi Beton Jadi (Ready Mix Concrete).

Beberapa pertemuan dilakukan antara PT. Igaras dengan PT. Binanusa Purapatria dan rencana lokasi pendirian Pabrik (Batching Plant) telah pula disurvei, maka akhirnya ditetapkan lokasi perusahaan adalah di Pekanbaru.

Tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk memperkenalkan produkproduk bahan bangunan yang bahan baku utamanya terbuat dari semen dengan campuran pasir, koral dan batu split serta air melalui proses produksi dengan menggunakan teknologi mesin (Batching Plant).

Untuk kejelasan jalur kegiatan, maka didirikanlah suatu perusahaan Perseroan Terbatas (PT) yang resminya dibentuk dan / atau didirikan pada tanggal 7 Januari 1995 dengan nama "PT. IGA BINA MIX " melalui akta Pendirian Perseroan Nomor 16, dibuat oleh Singgih Susilo SH, Notaris di

Pekabaru dan mendapat pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Keputusan No. C2-4.831 HT.01.01 TH 95 tanggal 25 April 1995.

Selanjutnya dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, maka akte pendirian perusahaan mengalami beberapa kali perubahan dan terakhir pada tanggal 6 Juni 2003 melalui Akta No. yang dibuat oleh Samharnen SH, Notaris di Pekanbaru dan mendapat pengesahan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Keputusan Nomor C-17251 HT.01.04.TH.2003 tanggal 23 Juli 2003

Sebagai pemegang saham PT. IGASAR yang merupakan group dari PT. Semen Padang, selalu memberikan dukungan bagi PT. Iga Bina Mix baik dari segi produksi dan supply semen dari, PT. Semen Padang. Sehingga kegiatan PT. Iga Bina Mix tidak mengalami kesulitan dalam hal ketersediaan (supply) bahan baku semen.

Perusahaan bergerak dibisnis utama yaitu penjualan Ready Mix Concrete (RMC), disamping itu juga melakukan penjualan material (pasir, koral, split, abu batu), semen (semen curah, semen zak, rekondisi inner bag), beton cetak.

Dengan kemampuan yang ada yang didukung oleh tersedianya mesin dan sarana pendukung yang dimiliki, perusahaan telah memberikan kontribusi bagi pembangunan di daerah Riau.

Pengalaman perusahaan yang telah bergerak dibidang penyediaan Ready Mix Concrete (RMC) lebih dari 10 tahun sejak tahun 1995, membuat PT. Iga Bina Mix menjadi perusahaan yang disegani oleh pesaing dan menjadi mitra kerja perusahaan-perusahaan konstruksi di Riau khususnya.

Dengan dukungan dan kerjasama dari segenap karyawan/ti, kinerja perusahaan maju pesat setiap tahunnya, pertumbuhan dan perkembangan usaha telah membuat perusahaan saat ini mempunyai karyawan/ti kurang lebih 60 orang.

B. Komisaris dan Direksi Perusahaan

Komisaris

Komisaris Utama	: Ir. Firdaus K, MM
Komisaris	: H. Syafri Karimin
Komisaris	: Eddy Purnama, SE
Komisaris	: Drs. Amrul Syam

Direksi

Direktur Utama	: Drs. H. Muchsin A.R.
Direktur Umum dan Keuangan	: Ir. Firmansyah Nasution
Direktur Teknik & Ops	: Ir. Joni Ismail RM

C. Modal Saham

Modal dasar perseroan berjumlah Rp. 2.500.000.000,00 (Dua milyar lima ratus juta rupiah) terbagi atas 50.000 (lima puluh ribu) lembar saham, masing-masing saham bernilai nominal Rp. 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah).

Dari Modal dasar tersebut telah ditempatkan oleh para Pemegang Saham sebagai berikut :

PT. Igasar Semen Padang	10.125 lembar saham, sebesar	45,40%
PT. Binanusa Purapatria	6.875 lembar saham, sebesar	30,82%
Il. A. Sutan Sari Alam	2.600 lembar saham, sebesar	11,66%
Dewi Retno Wahyudi	1.350 lembar saham, sebesar	6,06%
Aditiya Hadi Wicaksono	<u>1.350</u> lembar saham, sebesar	<u>6,06%</u>
Jumlah	22.300 lembar saham, sebesar	100 %

D. SCOPE BISNIS / UNIT BISNIS

Pada tahun 2000 dilakukan upaya-upaya perbaikan melalui pementasan core bisnis, sehingga PT. Iga Bina Mix sampai sekarang focus pada 3(tiga) unit bisnis yaitu ; Produksi Ready Mix Concrete, Industri Bahan Bangunan terbuat dari semen, dan Agen Semen Curah / Perdagangan Umum. Ketiga unit bisnis inilah yang menghasilkan Revenue bagi PT. Iga Bina Mix dan yang dituangkan dalam bentuk Laporan Laba Rugi perusahaan.

1. Unit Produksi Ready Mix Concrete (Beton Jadi).

Dalam perjalanan usahanya sampai sekarang Unit Produksi Ready Mix Concrete (Beton Jadi) memiliki mesin-mesin pabrik (Batching Plant), memiliki mesin Stone Crusher, truck mixer, truck concrete pump dan alat berat / loader. Pemasaran hasil produksi ini dilaksanakan sendiri oleh PT. Iga Bina Mix. Saat ini Pabrik (Batching Plant) untuk memproduksi ready mix PT. Iga Bina Mix berlokasi di :

- Pekanbaru
- Pangkalan Kerinci, dan di
- Duri

2. Unit Industri bahan bangunan.

Memproduksi produk-produk bahan bangunan yang bahan baku utamanya terbuat dari semen campuran dengan pasir, koral atau split seperti ; Paving Block, canstein, hollow block dan produk-produk beton lainnya.

3. Unit Keagenan Semen Curah/Perdagangan Umum.

Unit keagenan semen curah berfungsi memasarkan semen hasil produksi PT. Semen Padang dalam bentuk curah, dibawah koordinasi PT. Igasar Semen Padang dengan sistem Tebus ke PT. Igasar, kemudian mengirimkan atau menjualnya ke konsumen. Daerah pemasaran semen curah ini adalah ; Pekanbaru, Duri, Dumai dan Pangkalan Kerinci. Unit ini juga mengelola bahan material, seperti Pasir, Koral dan batu Split dan barang-barang umum lainnya untuk dijual kekonsumen.

Visi, Misi dan Kebijakan adalah :

Visi

Menjadi Perusahaan yang tumbuh dan berkembang setta mandiri.

Misi

- *Menjadi perusahaan yang selalu memperhatikan kepentingan stakeholder.*
- *Menjadi produsen ready mix yang handal, mengutamakan mutu dan kepuasan pelanggan.*
- *Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia*

Kebijakan

Dalam menjalankan kegiatan-kegiatan operasional secara prinsip perusahaan memegang kebijakan ; *terbuka, jujur, efisiensi, integritas, mendorong profesionalisme dan memiliki rasa tanggung jawab.*

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Sebagai kita ketahui bahwa setiap perusahaan yang didirikan pasti mempunyai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan suatu manajemen yang baik.

Struktur organisasi bagi suatu perusahaan sangat penting artinya, karena didalam organisasi akan terlihat pembagian kerja dan tanggung jawab yang jelas. Sehingga dapat mempermudah dalam mengarahkan dan mengawasi kegiatan dari setiap individu. Oleh sebab itu struktur organisasi merupakan pengaturan hubungan kerja individu-individu setiap karyawan dalam perusahaan. Hubungan kerja ini diciptakan sedemikian rupa sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran, yang dapat memboroskan tenaga dan materi dalam pelaksanaannya.

Pembentukan Organisasi ini dimaksudkan agar wewenang dan tanggung jawab dapat dibagi. Sehingga pekerjaan mulai dari awal sampai akhir tidak dikerjakan oleh satu orang saja. Sejumlah aktivitas dalam perusahaan juga dibedakan dalam beberapa bagian (Departemen), dimana besar kecilnya peranan karyawan dalam organisasi atau perusahaan ditentukan oleh pembagian tugas yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga dapat berdaya guna dan hasil guna.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing pejabat dari Perusahaan ini hanya akan diuraikan secara garis besar saja, tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian organisasi perusahaan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Direktur utama

Direktur terdiri dari:

- a. Bagian Keuangan
- b. Bagian Langganan
- c. Bagian Umum

Tugas Direktur Utama adalah :

- a. Merencanakan kegiatan perusahaan untuk jangka panjang.
- b. Merumuskan strategi perusahaan dalam menjalankan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh badan Pengawas.
- c. Memelihara suasana kerja yang baik dalam seluruh organisasi yang berusaha mencapai efisiensi dan administrasi yang baik.
- d. Memberikan laporan tahunan kepada Badan Pengawas yang terdiri dari neraca dan laporan laba rugi perusahaan.
- e. Secara berkala mengadakan penilaian terhadap manfaat dan efisiensi dari system dan prosedur administrasi yang berlaku.
- f. Memberikan laporan pertanggung jawaban kepada Badan Pengawas.

Selain tugas-tugas diatas Direktur Utama juga mempunyai tugas lain yaitu mengadakan rapat pada waktu-waktu tertentu untuk membahas secara menyeluruh penyelenggaraan tugas dengan unit-unit PT. Iga Bina Mix.

Apabila Direktur Utama berhalangan untuk menjalankan tugasnya, maka direktur menunjukan seseorang penggantinya :

- a. Salah satu direksi yang ada
- b. Apabila direksi tidak ada, maka salah seorang Pegawai yang tertua pangkat dan jabatannya serta mampu mewakili tugas Direktur Utama.

2. Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan

Kepala bagian administrasi umum dan keuangan ini membawahi bagian-bagian:

- a. Bagian Keuangan
- b. Bagian Langganan
- c. Bagian Umum

Tugas dari Kepala bagian Administrasi Umum dan Keuangan adalah :

- a. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan dibidang administrasi, Keuangan, Kepegawaian, dan Kesekretariatan.
- b. Merencanakan dan mengendalikan sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- c. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan kekayaan perusahaan.
- d. Mengendalikan uang pendapatan hasil penagihan rekening air dari langganan.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.

- f. Dalam menjalankan tugas Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan bertanggung jawab Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

3. Kepala Bagian Operasi dan teknik

Kepala Bagian bidang Teknik Terdiri dari :

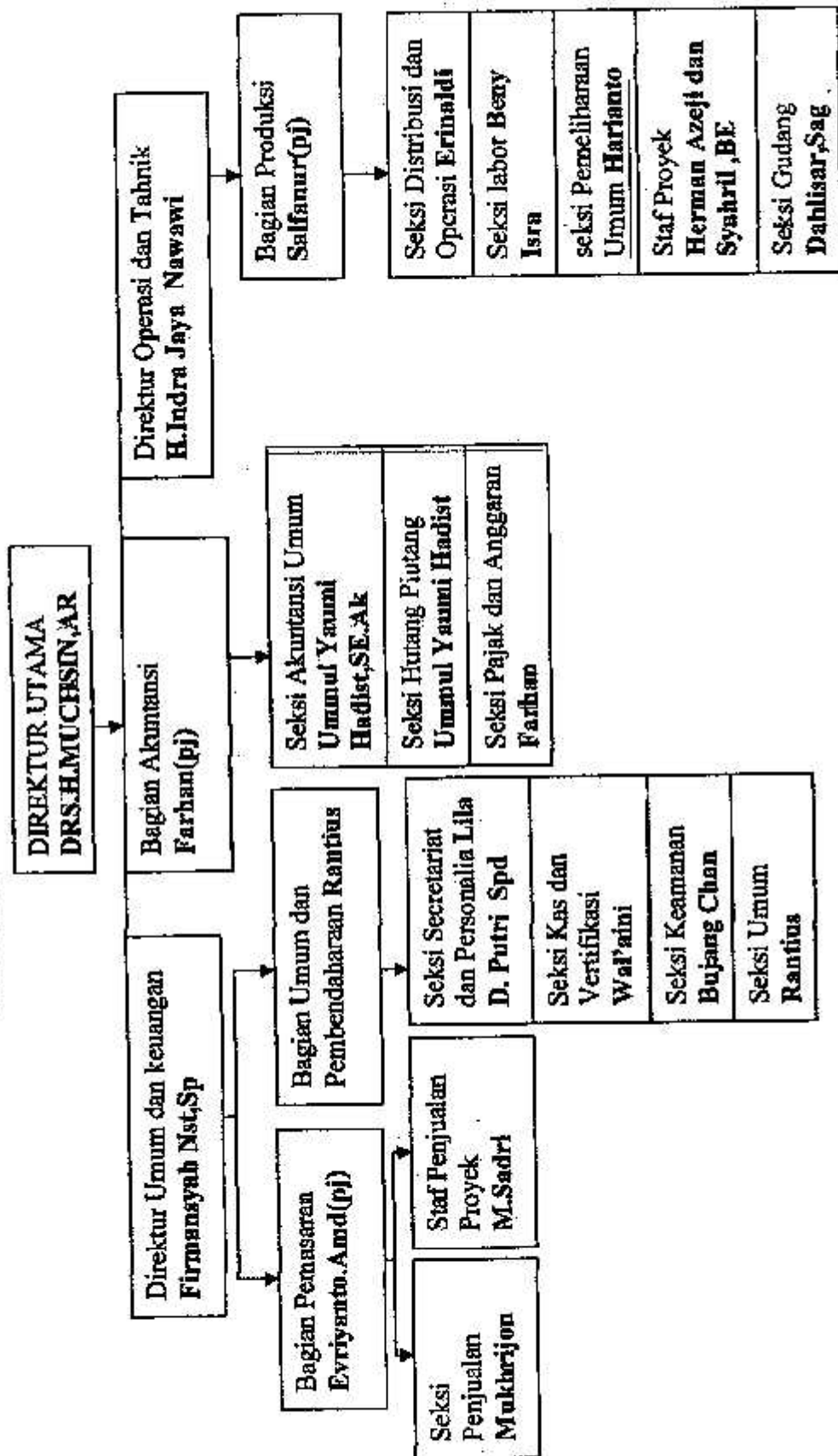
- a. Bagian Distribusi
- b. Bagian Perencanaan Teknik
- c. Bagian Peralatan Teknik

Kepala Bidang Teknik membawahi bagian-bagian :

- a. Bagian Produksi
- b. Bagian Distribusi
- c. Bagian Perencanaan teknik
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Direktur Utama
- e. Dalam menjalankan tugas, Kabag Teknik bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

Untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi pada PT. Iga Bina Mix dapat dilihat pada gambar berikut ini:

STRUKTUR ORGANISASI PT.IGA BINAMIX



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden

Untuk menganalisa *labour turnover* pada PT. Iga Binamix Pekanbaru, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 66 orang responden yang seluruh karyawan sebanyak 66 orang pada PT. Iga Binamix Pekanbaru. Pada tabel 5.1 berikut dapat dilihat responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 5.1: Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah karyawan (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	68.18
2	Perempuan	21	31.82
Jumlah		66	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden didominasi oleh responden laki-laki yaitu 45 orang atau 68,18%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau 31,82%. Pada tabel 5.2 berikut dapat dilihat umur responden sebagai berikut :

Tabel 5.2: Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMU Sederajat	57	86,36
2	D3	6	9,09
3	S1	3	4,54
Jumlah		66	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMU sederajat yaitu sebanyak 57 orang atau 86,36%, dan responden dengan tingkat pendidikan akademi yaitu sebanyak 6 orang atau 9,09% dan S1 sebanyak 3 orang atau sebesar 4,54%.

B. Deskripsi Variabel

Penelitian ini terdiri dari kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan jaminan masa depan sebagai variabel bebas dan *labour turnover* sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rincian berikut ini :

1. Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kekuatan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Penetapan kompensasi yang layak dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dan dapat memenuhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, sehingga produktivitas meningkat dan akhirnya tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan

tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja.

Apabila karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak memadai maka akan dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja dan akan berdampak pula pada terus meningkatnya *Labour Turnover*. Maka dari itu pihak perusahaan hendaknya mempunyai kebijaksanaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri. Dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai itu diharapkan dapat mengurangi perputaran karyawan serta mampu meningkatkan loyalitas dan pengabdian terhadap perusahaan.

Kompensasi selain dari upah atau gaji dapat pula berupa tunjangan-tunjangan yang dapat dinilai dengan uang. Adapun beberapa bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Iga Binamix Pekanbaru kepada karyawannya adalah :

- Gaji Tetap

Gaji tetap yang diberikan oleh PT. Iga Binamix Pekanbaru Pekanbaru merupakan imbalan berupa uang yang diberikan tiap bulannya kepada karyawan yang dihitung selama 30 hari. Adapun jumlah gaji yang diterima oleh karyawan tergantung dari kebijaksanaan perusahaan dan disesuaikan dengan peraturan pemerintah.

- Upah Lembur

Tabel 5.3: Jawaban responden tentang pemberian upah/ gaji yang diberikan kepada saudara/i dari PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	1	1.52%
2	Baik	22	33.33%
3	Kurang Baik	28	42.42%
4	Tidak Baik	15	22.73%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responder tentang pemberian upah/ gaji yang diberikan kepada saudara/i dari PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.52%, kemudian baik sebanyak 22 orang atau 33.33%, kurang baik sebanyak 28 orang atau 42.42%, dan tidak baik sebanyak 15 orang atau 22.73%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang pemberian upah/ gaji yang diberikan kepada saudara/i dari PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.4: Jawaban responden tentang upah/gaji yang diberikan kepada saudara/i sudah bisa memenuhi kebutuhan minimal

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	17	25.76%
3	Kurang Baik	34	51.52%
4	Tidak Baik	15	22.73%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang upah/gaji yang diberikan kepada saudara/i sudah bisa memenuhi kebutuhan minimal dengan kategori baik sebanyak 17 orang atau 25.76%, kurang baik sebanyak 34 orang atau 51.52%, dan tidak baik sebanyak 15 orang atau 22.73%. jadi rata-rata

responden menyatakan kurang baik tentang upah/gaji yang diberikan kepada saudara/i sudah bisa memenuhi kebutuhan minimal.

Tabel 5.5: Jawaban responden tentang gaji yang diberikan perusahaan sudah baik ditinjau dari mengutamakan keadilan

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	1	1.52%
2	Baik	19	28.79%
3	Kurang Baik	33	50.00%
4	Tidak Baik	13	19.70%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang gaji yang diberikan perusahaan sudah baik ditinjau dari mengutamakan keadilan dengan kategori sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.52%, kemudian baik sebanyak 19 orang atau 28.79%, kurang baik sebanyak 33 orang atau 50%, dan tidak baik sebanyak 13 orang atau 19.70%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang gaji yang diberikan perusahaan sudah baik ditinjau dari mengutamakan keadilan

Tabel 5.6: Jawaban responden tentang bonus yang diberikan perusahaan kepada saudara

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	22	33.33%
3	Kurang Baik	29	43.94%
4	Tidak Baik	15	22.73%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang bonus yang diberikan perusahaan kepada saudara dengan kategori baik sebanyak 22 orang atau 33.33%, kurang baik sebanyak 29 orang atau 43.94%, dan tidak baik

sebanyak 15 orang atau 22.73%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang bonus yang diberikan perusahaan kepada saudara

Tabel 5.7: Jawaban responden tentang tingkat proses kenaikan gaji saudara/I selama bekerja di PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	1	1.52%
2	Baik	25	37.88%
3	Kurang Baik	31	46.97%
4	Tidak Baik	9	13.64%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang tingkat proses kenaikan gaji saudara/I selama bekerja di PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.52%, kemudian baik sebanyak 25 orang atau 37.88%, kurang baik sebanyak 31 orang atau 46.97%, dan tidak baik sebanyak 9 orang atau 13.64%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang tingkat proses kenaikan gaji saudara/I selama bekerja di PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.8: Jawaban responden tentang jumlah tunjangan yang diberikan kepada saudara/i PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	23	34.85%
3	Kurang Baik	22	33.33%
4	Tidak Baik	21	31.82%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang jumlah tunjangan yang diberikan kepada saudara/i PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori baik sebanyak 23 orang atau 34.85%, kurang baik sebanyak 22 orang atau 33.33%, dan

tidak baik sebanyak 21 orang atau 31.82%, jadi rata-rata responden menyatakan baik tentang jumlah tunjangan yang diberikan kepada saudara/i PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.9: Jawaban responden tentang kompensasi yang diberikan menurut sistem borongan/perjam yang diberikan kepada saudara/i dari PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	23	34.85%
3	Kurang Baik	34	51.52%
4	Tidak Baik	9	13.64%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang kompensasi yang diberikan menurut sistem borongan/perjam yang diberikan kepada saudara/i dari PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori baik sebanyak 23 orang atau 34.85%, kurang baik sebanyak 34 orang atau 51.52%, dan tidak baik sebanyak 9 orang atau 13.64%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang kompensasi yang diberikan menurut sistem borongan/perjam yang diberikan kepada saudara/i dari PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.10: Jawaban responden tentang kompensasi yang diberikan perusahaan kepada saudara/i bila dibandingkan dengan perusahaan lain

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	20	30.30%
3	Kurang Baik	36	54.55%
4	Tidak Baik	10	15.15%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang kompensasi yang diberikan perusahaan kepada saudara/i bila dibandingkan dengan perusahaan lain

dengan kategori baik sebanyak 20 orang atau 30.30%, kurang baik sebanyak 36 orang atau 54.55%, dan tidak baik sebanyak 10 orang atau 15.15%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang kompensasi yang diberikan perusahaan kepada saudara/i bila dibandingkan dengan perusahaan lain.

Rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 5.11 Rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Kompensasi	Tanggapan					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	pemberian upah/ gaji yang diberikan kepada saudara/i dari PT. Iga Binamix Pekanbaru	1	22	28	15	0	66
		1.52%	33.33%	42.42%	22.73%	0.00%	100.00%
2	upah/gaji yang diberikan kepada saudara/i sudah bisa memenuhi kebutuhan minimal	0	17	34	15	0	66
		0.00%	25.76%	51.52%	22.73%	0.00%	100.00%
3	gaji yang diberikan perusahaan sudah baik ditinjau dari mengutamakan keadilan	1	19	33	13	0	66
		1.52%	28.79%	50.00%	19.70%	0.00%	100.00%
4	bonus yang diberikan perusahaan kepada saudara	0	22	29	15	0	66
		0.00%	33.33%	43.94%	22.73%	0.00%	100.00%
5	tingkat proses kenaikan gaji saudara/i selama bekerja	1	25	31	9	0	66
		1.52%	37.88%	46.97%	13.64%	0.00%	100.00%
6	jumlah tunjangan yang diberikan kepada saudara/i PT. Iga Binamix Pekanbaru	0	23	22	21	0	66
		0.00%	34.85%	33.33%	31.82%	0.00%	100.00%
7	kompensasi yang diberikan menurut sistem borongan/perjam yang diberikan kepada saudara/i dari	0	23	34	9	0	66
		0.00%	34.85%	51.52%	13.64%	0.00%	100.00%
8	kompensasi yang diberikan perusahaan kepada saudara/i bila dibandingkan dengan perusahaan lain	0	20	36	10	0	66
		0.00%	30.30%	54.55%	15.15%	0.00%	100.00%
	Jumlah	3	171	247	107	0	528
	Rata-rata	0	21	31	13	0	66
	Persentase	0.57%	32.39%	46.78%	20.27%	0.00%	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Table diatas, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan karyawan tentang kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 32,39% menyatakan baik, 31 orang atau sebesar 46,78% menyatakan kurang baik, dan 13 orang atau sebesar 20.27% menyatakan tidak baik. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan pemberian kompensasi kurang baik.

2. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Karena tujuan dan hasil yang dicari karyawan inilah sebagai motivasi kerja. tercapainya tujuan karyawan akan sekaligus mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru ini dapat dibagi dua jenis yaitu:

- a. Motivasi positif yaitu suatu proses untuk mempengaruhi karyawan agar menjalankan suatu kegiatan atau tugas yang dilimpahkan padanya sesuai dengan standar perusahaan. Motivasi positif yang diterapkan dalam perusahaan ini antara lain, Pemberian penghargaan (reward) terhadap pekerjaan yang dilakukan, Pemberian informasi yaitu memberikan penjelasan pada karyawan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas dan Pemberian gaji yang memadai yang berguna untuk memuaskan ekonomi karyawan.

- b. Motivasi negatif yaitu suatu kegiatan untuk mempengaruhi bawahan atau karyawan agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan melalui kekuatan yang memberikan rasa takut. Artinya apabila seseorang karyawan tidak melakukan sesuatu yang diinginkan perusahaan atau melakukan kesalahan maka ia akan diberikan, Surat peringatan, Kehilangan atau pemotongan uang makan, Pemotongan jumlah hari cuti.

Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.12: Jawaban responden tentang Dorongan didalam diri saudara/I untuk bekerja dengan baik pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	0	0.00%
2	Tinggi	28	42.42%
3	Kurang Tinggi	27	40.91%
4	Rendah	11	16.67%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang Dorongan didalam diri saudara/I untuk bekerja dengan baik pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori tinggi sebanyak 28 orang atau 42.42%, kurang tinggi sebanyak 27 orang atau 40.91%, dan Rendah sebanyak 11 orang atau 16.67%. jadi rata-rata responden menyatakan tinggi tentang Dorongan didalam diri saudara/I untuk bekerja dengan baik pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.13: Jawaban responden tentang Dorongan semangat kerja saudara/i terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	0	0.00%
2	Tinggi	24	36.36%
3	Kurang Tinggi	27	40.91%
4	Rendah	15	22.73%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang Dorongan semangat kerja saudara/i terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori tinggi sebanyak 24 orang atau 36.36%, kurang tinggi sebanyak 27 orang atau 40.91%, dan Rendah sebanyak 15 orang atau 22.73%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang tinggi tentang Dorongan semangat kerja saudara/i terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.14: Jawaban responden tentang Semangat dan gairah saudara/i dalam bekerja untuk memperoleh kebutuhan hidup pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	0	0.00%
2	Tinggi	18	27.27%
3	Kurang Tinggi	34	51.52%
4	Rendah	14	21.21%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang Semangat dan gairah saudara/i dalam bekerja untuk memperoleh kebutuhan hidup pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori kemudian tinggi sebanyak 18 orang atau 27.27%, kurang tinggi sebanyak 34 orang atau 51.52%, dan Rendah sebanyak 14

orang atau 21.21%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang tinggi tentang Semangat dan gairah saudara/i dalam bekerja untuk memperoleh kebutuhan hidup pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.15: Jawaban responden tentang Dorongan dari dalam diri saudara/i untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pemimpin agar bisa naik jabatan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	0	0.00%
2	Tinggi	22	33.33%
3	Kurang Tinggi	29	43.94%
4	Rendah	15	22.73%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang Dorongan dari dalam diri saudara/i untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pemimpin agar bisa naik jabatan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori tinggi sebanyak 22 orang atau 33.33%, Kurang tinggi sebanyak 29 orang atau 43.94%, dan Rendah sebanyak 15 orang atau 22.73%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang tinggi tentang Dorongan dari dalam diri saudara/i untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pemimpin agar bisa naik jabatan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.16: Jawaban responden tentang Dorongan dari dalam diri saudara/i persalngan sehat akan membuat saudara berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	0	0.00%
2	Tinggi	20	30.30%
3	kurang Tinggi	32	48.48%
4	Rendah	14	21.21%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang Dorongan dari dalam diri saudara/i persaingan sehat akan membuat saudara berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori tinggi sebanyak 20 orang atau 30.30%, kurang tinggi sebanyak 32 orang atau 48.48%, dan Rendah sebanyak 14 orang atau 21.21%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang tinggi tentang Dorongan dari dalam diri saudara/i persaingan sehat akan membuat saudara berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.

Tabel 5.17: Jawaban responden tentang Menjadi karyawan berprestasi yang tinggi diperlukan kerja keras, kesadaran akan hal itu dari diri saudara pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	0	0.00%
2	Tinggi	23	34.85%
3	Kurang Tinggi	30	45.45%
4	Rendah	13	19.70%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang Menjadi karyawan berprestasi yang tinggi diperlukan kerja keras, kesadaran akan hal itu dari diri saudara pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori tinggi sebanyak 23 orang atau 34.85%, kurang tinggi sebanyak 30 orang atau 45.45%, dan Rendah sebanyak 13 orang atau 19.70%. jadi rata-rata responden menyatakan cukup tinggi tentang Menjadi karyawan berprestasi yang tinggi diperlukan kerja keras, kesadaran akan hal itu dari diri saudara pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.18: Jawaban responden tentang keyakinan dalam diri saudara/i akan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	0	0.00%
2	Tinggi	27	40.91%
3	Kurang Tinggi	21	31.82%
4	Rendah	18	27.27%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang Keyakinan dalam diri saudara/i akan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik dengan kategori tinggi sebanyak 27 orang atau 40.91%, kurang tinggi sebanyak 21 orang atau 31.82%, dan Rendah sebanyak 18 orang atau 27.27%. jadi rata-rata responden menyatakan tinggi tentang Keyakinan dalam diri saudara/i akan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik

Tabel 5.19: Jawaban responden tentang Kebutuhan akan perasaan di hormati oleh sesama karyawan dari saudara/i pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	1	1.52%
2	Tinggi	31	46.97%
3	Kurang Tinggi	21	31.82%
4	Rendah	13	19.70%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang Kebutuhan akan perasaan di hormati oleh sesama karyawan dari saudara/i pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 1 orang atau 1.52%, kemudian tinggi sebanyak 31 orang atau 46.97%, kurang tinggi sebanyak 21 orang atau 31.82%, dan Rendah sebanyak 13 orang atau 19.70%. jadi rata-rata responden

menyatakan tinggi tentang Kebutuhan akan perasaan di hormati oleh sesama karyawan dari saudara/i pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Rekapitulasi jawaban responden tentang motivasi pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.20: Tanggapan Responden Mengensi Motivasi pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Motivasi	Tanggapan					Jumlah
		ST	T	KT	R	SR	
1	untuk bekerja dengan baik pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0 0.00%	28 42.42%	27 40.91%	11 16.67%	0 0.00%	66 100.00%
2	Dorongan semangat kerja saudara/i terpacu untuk mendapatkan tambahan penghasilan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0 0.00%	24 36.36%	27 40.91%	15 22.73%	0 0.00%	66 100.00%
3	Pemenuhan kebutuhan hidup selama saudara/i bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0 0.00%	18 27.27%	34 51.52%	14 21.21%	0 0.00%	66 100.00%
4	Dorongan dari dalam diri saudara/i untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa dari pemimpin agar bisa naik jabatan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0 0.00%	22 33.33%	29 43.94%	15 22.73%	0 0.00%	66 100.00%
5	Dorongan dari dalam diri saudara/i persaingan sehat akan membuat saudara berusaha untuk belajar dan bekerja lebih baik pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0 0.00%	20 30.30%	32 48.48%	14 21.21%	0 0.00%	66 100.00%
6	Menjadi karyawan berprestasi yang tinggi diperlukan kerja keras, kesadaran akan hal itu dari diri saudara pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0 0.00%	23 34.85%	30 45.45%	13 19.70%	0 0.00%	66 100.00%
7	Keyakinan dalam diri saudara/i akan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik	0 0.00%	27 40.91%	21 31.82%	18 27.27%	0 0.00%	66 100.00%
8	Kebutuhan akan perasaan di hormati oleh sesama karyawan dari saudara/i pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	1 1.52%	31 46.97%	21 31.82%	13 19.70%	0 0.00%	66 100.00%
		1	193	221	113	0	528
	Rata-rata	0	24	28	14	0	66
	Persentase	0.19%	36.55%	41.85%	21.40%	0.00%	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Table diatas, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan karyawan tentang motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 36,55% menyatakan tinggi, 28 orang atau sebesar 41,85% menyatakan kurang tinggi dan 14 orang atau sebesar 21,40% menyatakan rendah,.

Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan motivasi kurang tinggi.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya: kebersihan, lingkungan, komunikasi sesama rekan, atasan, musik dan lain-lain. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat menimbulkan keinginan kerja para karyawan serta dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang berdampak akan mengurangi tingkat perputaran karyawan pada perusahaan ini, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menimbulkan kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan perputaran karyawan.

Lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Iga Binamix Pekanbaru ini dapat berupa bagian-bagian yang meliputi :

a) Pelayanan Karyawan

Pihak perusahaan telah berupaya memberikan pelayanan yang baik, pemberian uang makan dan kesehatan yang gratis. Guna untuk meningkatkan kegairahan para pekerja agar dapat mengurangi perputaran karyawan.

b) Kondisi Kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan bekerja, adapun kondisi kerja yang telah disediakan oleh pihak perusahaan antara lain : memberikan penerangan yang baik, suhu udara yang cukup baik, suara yang tidak bising, serta menyediakan alat-alat keselamatan kerja guna meningkatkan keamanan dalam bekerja.

c) Hubungan Karyawan dalam Perusahaan

Hubungan yang baik atau serasi baik sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan sehingga dapat mengurangi perputaran karyawan. Menurut para karyawan hubungan yang terjalin sesama para pekerja maupun para pekerja dengan atasan cukup baik.

Jawaban responden tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21: Jawaban responden tentang hubungan komunikasi saudara/i dengan atasan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	1	1.52%
2	Baik	27	40.91%
3	Kurang Baik	26	39.39%
4	Tidak Baik	12	18.18%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang hubungan komunikasi saudara/i dengan atasan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.52%, kemudian baik sebanyak 27 orang atau 40.91%, kurang baik sebanyak 26 orang atau 39.39%, dan tidak baik sebanyak 12 orang atau 18.18%. jadi rata-rata responden menyatakan baik

tentang hubungan komunikasi saudara/i dengan atasan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.22: Jawaban responden tentang hubungan saudara dengan sesama rekan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	18	27.27%
3	Kurang Baik	39	59.09%
4	Tidak Baik	9	13.64%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang hubungan saudara dengan sesama rekan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori baik sebanyak 18 orang atau 27.27%, kurang baik sebanyak 39 orang atau 59.09%, dan tidak baik sebanyak 9 orang atau 13.64%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang hubungan saudara dengan sesama rekan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.

Tabel 5.23: Jawaban responden tentang kondisi tata ruang tempat saudara bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	21	31.82%
3	Kurang Baik	35	53.03%
4	Tidak Baik	10	15.15%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang kondisi tata ruang tempat saudara bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori baik sebanyak 21 orang atau 31.82%, kurang baik sebanyak 35 orang atau 53.03%, dan tidak baik sebanyak 10 orang atau 15.15%. jadi rata-rata responden menyatakan

kurang baik tentang kondisi tata ruang tempat saudara bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.

Tabel 5.24: Jawaban responden tentang suasana kerja yang saudara alami pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	23	34.85%
3	Kurang Baik	28	42.42%
4	Tidak Baik	15	22.73%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang suasana kerja yang saudara alami pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori baik sebanyak 23 orang atau 34.85%, kurang baik sebanyak 28 orang atau 42.42%, dan tidak baik sebanyak 15 orang atau 22.73%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang suasana kerja yang saudara alami pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.25: Jawaban responden tentang tingkat ketenangan dalam bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	31	46.97%
3	Kurang Baik	25	37.88%
4	Tidak Baik	10	15.15%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang tingkat ketenangan dalam bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori baik sebanyak 31 orang atau 46.97%, kurang baik sebanyak 25 orang atau 37.88%, dan tidak baik sebanyak 10 orang atau 15.15%. jadi rata-rata responden menyatakan baik tentang tingkat ketenangan dalam bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.26: Jawaban responden tentang pengaturan udara dalam tata ruang pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	33	50.00%
3	Kurang Baik	14	21.21%
4	Tidak Baik	19	28.79%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang pengaturan udara dalam tata ruang pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori baik sebanyak 33 orang atau 50%, kurang baik sebanyak 14 orang atau 21.21%, dan tidak baik sebanyak 19 orang atau 28.79%, jadi rata-rata responden menyatakan baik tentang pengaturan udara dalam tata ruang pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.27: Jawaban responden tentang tingkat keamanan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	27	40.91%
3	Kurang Baik	30	45.45%
4	Tidak Baik	9	13.64%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang tingkat keamanan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori baik sebanyak 27 orang atau 40.91%, kurang baik sebanyak 30 orang atau 45.45%, dan tidak baik sebanyak 9 orang atau 13.64%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang tingkat keamanan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.

Tabel 5.28: Jawaban responden tentang penerangan di ruangan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	22	33.33%
3	Kurang Baik	32	48.48%
4	Tidak Baik	12	18.18%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang penerangan di ruangan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori baik sebanyak 22 orang atau 33.33%, kurang baik sebanyak 32 orang atau 48.48%, dan tidak baik sebanyak 12 orang atau 18.18%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang penerangan di ruangan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.

Jawaban responden tentang lingkungan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29: Rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja

Tabel 5.29: Rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja							
No	Lingkungan Kerja	Tanggapan					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	hubungan saudara dengan atasan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	1	27	26	12	0	66
		1.52%	40.91%	39.39%	18.18%	0.00%	100.00%
2	hubungan saudara dengan sesama rekan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0	18	39	9	0	66
		0.00%	27.27%	59.09%	13.64%	0.00%	100.00%
3	kondisi tata ruang tempat saudara bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0	21	35	10	0	66
		0.00%	31.82%	53.03%	15.15%	0.00%	100.00%
4	suasana kerja yang saudara alami pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0	23	28	15	0	66
		0.00%	34.85%	42.42%	22.73%	0.00%	100.00%
5	tingkat ketenangan dalam bekerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0	31	25	10	0	66
		0.00%	46.97%	37.88%	15.15%	0.00%	100.00%
6	pengaturan udara dalam tata ruang pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0	33	14	19	0	66
		0.00%	50.00%	21.21%	28.79%	0.00%	100.00%
7	tingkat keamanan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0	27	30	9	0	66
		0.00%	40.91%	45.45%	13.64%	0.00%	100.00%
8	penerangan di ruangan kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	0	22	32	12	0	66
		0.00%	33.33%	48.48%	18.18%	0.00%	100.00%
	Jumlah	1	202	229	96	0	528
	Rata-rata	0	25	29	12	0	66
	Persentase	0.19%	38.26%	43.37%	18.18%	0.00%	100.00%

Sumber : Data olahan, 2011

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan karyawan yaitu sebanyak 1 orang atau 0,19% menyatakan sangat baik, sebanyak 25 orang atau sebesar 38,26% menyatakan baik, kemudian sebanyak 29 orang atau 43,37% menyatakan kurang baik, yang menyatakan tidak baik sebesar 12 orang atau sebesar 18,18%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan lingkungan kerja kurang baik.

4. Jaminan Masa Depan

Perusahaan yang sudah bagus manajemennya selalu memberikan hal yang terbaik kepada karyawannya. Salah satunya memberikan jaminan masa depan kepada karyawan sehingga tercipta kenyamanan dan akhirnya mencapai tujuan perusahaan dalam mendapatkan keuntungan.

Adapun usaha-usaha yang dilakukan pihak perusahaan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru ini untuk menjamin masa depan karyawan sebagai berikut :

- a. Melakukan program pengembangan karier dan promosi jabatan.

Kemajuan karier karyawan tergantung pada prestasi kerja yang baik yang dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang baik atau lebih tinggi.

- b. Pemberian tunjangan.

Yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa tunjangan hari raya.

- c. Jaminan Sosial.

Adapun jaminan sosial yang diberikan oleh pihak perusahaan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru ini adalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berupa : Sakit, Kecelakaan kerja dan Meninggal dunia.

Tabel 5.30: Jawaban responden tentang jaminan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	1	1.52%
2	Baik	30	45,45%
3	Kurang Baik	22	33.33%
4	Tidak Baik	13	19,69%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang jaminan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan kategori sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.52%, kemudian baik sebanyak 30 orang atau 45.45%, kurang baik sebanyak 22 orang atau 33.33%, dan tidak baik sebanyak 13 orang atau 19.69%. jadi rata-rata responden menyatakan baik tentang jaminan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan

Tabel 5.31: Jawaban responden tentang jaminan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	22	33.33%
3	Kurang Baik	27	40.91%
4	Tidak Baik	17	25.76%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang jaminan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan kategori baik sebanyak 22 orang atau 33.33%, kurang baik sebanyak 27 orang atau 40.91%, dan tidak baik sebanyak 17 orang atau 25.76%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang jaminan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 5.32: Jawaban responden tentang pemberian jaminan pensiun yang diberikan perusahaan kepada karyawan

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	1	1.52%
2	Baik	27	40.91%
3	Kurang Baik	29	43.94%
4	Tidak Baik	9	13.64%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang pemberian jaminan pensiun yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan kategori sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.52%, kemudian baik sebanyak 27 orang atau 40.91%, kurang baik sebanyak 29 orang atau 43.94%, dan tidak baik sebanyak 9 orang atau 13.64%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang pemberian jaminan pensiun yang diberikan perusahaan kepada karyawan

Tabel 5.33: Jawaban responden tentang penerapan program asuransi yang diberikan perusahaan kepada saudara

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	21	31.82%
3	Kurang Baik	32	48.48%
4	Tidak Baik	13	19.70%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang penerapan program asuransi yang diberikan perusahaan kepada saudara dengan kategori baik sebanyak 21 orang atau 31.82%, kurang baik sebanyak 32 orang atau 48.48%, dan tidak baik sebanyak 13 orang atau 19.70%. jadi rata-rata responden menyatakan kurang baik tentang penerapan program asuransi yang diberikan perusahaan kepada saudara

Tabel 5.34. Jawaban responden tentang tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada saudara/i

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	29	43.94%
3	Kurang Baik	24	36.36%
4	Tidak Baik	13	19.70%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada saudara/i dengan kategori baik sebanyak 29 orang atau 43.94%, kurang baik sebanyak 24 orang atau 36.36%, dan tidak baik sebanyak 13 orang atau 19.70%. jadi rata-rata responden menyatakan baik tentang tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada saudara/i

Tabel 5.35: Jawaban responden tentang pemberian jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan kepada karyawan?

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	1	1.52%
2	Baik	26	39.39%
3	Kurang Baik	20	30.30%
4	Tidak Baik	19	28.79%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang pemberian jaminan sosial perusahaan kepada karyawan dengan kategori sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.52%, kemudian baik sebanyak 26 orang atau 39.39%, kurang baik sebanyak 20 orang atau 30.30%, dan tidak baik sebanyak 19 orang atau 28.79%. jadi rata-rata responden menyatakan baik tentang pemberian tunjangan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 5.36: Jawaban responden tentang jaminan tunjangan setelah pensiun yang diberikan perusahaan kepada karyawan

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	1	1.52%
2	Baik	20	30.30%
3	Kurang Baik	15	22.72%
4	Tidak Baik	31	46.96%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang jaminan tunjangan setelah pension yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan kategori sangat baik sebanyak 1 orang atau 1.52%, kemudian baik sebanyak 20 orang atau 30.30%, kurang baik sebanyak 15 orang atau 22.72%, dan tidak baik sebanyak 31 orang atau 46.96%. jadi rata-rata responden menyatakan tidak baik tentang jaminan tunjangan setelah pension yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 5.37: Jawaban responden tentang program tabungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Baik	0	0.00%
2	Baik	29	43.93%
3	Kurang Baik	19	28.79%
4	Tidak Baik	18	27.27%
5	Sangat Tidak Baik	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang program tabungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan kategori baik sebanyak 31 orang atau 46.97%, kurang baik sebanyak 19 orang atau 28.79%, dan tidak baik sebanyak 16 orang atau 24.24%. jadi rata-rata responden menyatakan baik tentang program tabungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Jawaban responden tentang jaminan masa depan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.38: Rekapitulasi jawaban responden tentang jaminan masa depan

No	Jaminan Masa Depan	Tanggapan					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	jaminan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan	1 1.52%	30 45.45%	22 33.33%	13 19.69%	0 0.00%	66 100.00%
2	jaminan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	0 0.00%	22 33.33%	27 40.91%	17 25.76%	0 0.00%	66 100.00%
3	pemberian jaminan pensiun yang diberikan perusahaan kepada karyawan	1 1.52%	27 40.91%	29 43.94%	9 13.64%	0 0.00%	66 100.00%
4	penerapan program asuransi yang diberikan perusahaan	0 0.00%	21 31.82%	32 48.48%	13 19.70%	0 0.00%	66 100.00%
5	tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan	0 0.00%	29 43.94%	24 36.36%	13 19.70%	0 0.00%	66 100.00%
6	pemberian jaminan sosial tenaga kerja pada perusahaan kepada karyawan?	1 1.52%	26 39.39%	20 30.30%	19 28.79%	0 0.00%	66 100.00%
7	jaminan tunjangan setelah pensiun yang diberikan perusahaan kepada karyawan	1 1.52%	20 30.30%	15 22.72%	31 46.96%	0 0.00%	66 100.00%
8	program tabungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	0 0.00%	29 43.93%	19 28.79%	18 27.27%	0 0.00%	66 100.00%
	Jumlah	4	217	190	117	0	528
	Rata-rata	1	27	24	15	0	66
	Persentase	0.76%	41.10%	35.98%	22.16%	0.00%	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan karyawan yaitu sangat baik sebanyak 1 orang atau 0.76%, sebanyak 27 orang atau sebesar 41.10% menyatakan baik, kemudian sebanyak 24 atau 35,98% menyatakan kurang baik, dan yang menyatakan tidak baik sebesar 15 orang atau sebesar 22,16% dan Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan jaminan masa depan baik.

5. Labour Turnover (LTO)

Tingkat *labour turnover* yang tinggi menggambarkan banyaknya pekerja yang keluar pada suatu perusahaan. Diartikan sebagai suatu mobilitas suatu perusahaan baik mengenai keluar masuknya para karyawan. Pengertian lain mengatakan bahwa langkah-langkah atau kebijaksanaan yang diambil oleh perusahaan dalam

mengatasi atau memperkecil *labour turn over* dapat dilakukan dengan menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu dapat juga dilakukan dengan pendidikan dan latihan karyawan.

Pemberhentian karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru berdasarkan keinginan karyawan yang terjadi karena kurangnya mendapatkan kepuasan kerja diperusahaan bersangkutan seperti : Kompensasi yang kurang memadai, motivasi atau semangat karyawan yang kurang, Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan jaminan masa depan yang kurang cerah.

Tabel 5.39: Jawaban responden tentang jumlah karyawan yang masuk atau melamar pekerjaan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	2	3.03%
2	Tinggi	36	54.55%
3	Kurang Tinggi	19	28.79%
4	Rendah	9	13.64%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang jumlah karyawan yang masuk atau melamar pekerjaan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang atau 3.03%, kemudian tinggi sebanyak 36 orang atau 54.55%, kurang tinggi sebanyak 19 orang atau 28.79%, dan Rendah sebanyak 9 orang atau 13.64%. jadi rata-rata responden menyatakan tinggi tentang jumlah karyawan yang masuk atau melamar pekerjaan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru.

Tabel 5.40: Jawaban responden tentang jumlah karyawan yang keluar atau berhenti PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	6	9.09%
2	Tinggi	31	46.97%
3	Kurang Tinggi	16	24.24%
4	Rendah	13	19.70%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang jumlah karyawan yang keluar atau berhenti PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 6 orang atau 9.09%, kemudian tinggi sebanyak 31 orang atau 46.97%, kurang tinggi sebanyak 16 orang atau 24.24%, dan Rendah sebanyak 13 orang atau 19.70%. jadi rata-rata responden menyatakan tinggi tentang jumlah karyawan yang keluar atau berhenti PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.41: Jawaban responden tentang tingkat berhentinya karyawan atas kemauan sendiri dari perusahaan PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	6	9.09%
2	Tinggi	29	43.94%
3	Kurang Tinggi	25	37.88%
4	Rendah	6	9.09%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang tingkat berhentinya karyawan atas kemauan sendiri dari perusahaan PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 6 orang atau 9.09%, kemudian tinggi sebanyak 29 orang atau 43.94%, kurang tinggi sebanyak 25 orang atau 37.88%, dan Rendah sebanyak 6 orang atau 9.09%. jadi rata-rata responden menyatakan

tinggi tentang tingkat berhentinya karyawan atas kemauan sendiri dari perusahaan PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.42: Jawaban responden tentang proses macetnya operasi/kegiatan karyawan selama pergantian karyawan

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	7	10.61%
2	Tinggi	26	39.39%
3	Kurang Tinggi	25	37.88%
4	Rendah	8	12.12%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang proses macetnya operasi/kegiatan karyawan selama pergantian karyawan dengan kategori sangat tinggi sebanyak 7 orang atau 10.61%, kemudian tinggi sebanyak 26 orang atau 39.39%, kurang tinggi sebanyak 25 orang atau 37.88%, dan Rendah sebanyak 8 orang atau 12.12%. jadi rata-rata responden menyatakan tinggi tentang proses macetnya operasi/kegiatan karyawan selama pergantian karyawan

Tabel 5.43: Jawaban responden tentang tingkat kecelakaan para karyawan baru akibat pergantian tenaga kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	9	13.64%
2	Tinggi	28	42.42%
3	Kurang Tinggi	21	31.82%
4	Rendah	8	12.12%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang tingkat kecelakaan para karyawan baru akibat pergantian tenaga kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 9 orang atau 13.64%, kemudian tinggi sebanyak 28 orang atau 42.42%, kurang tinggi sebanyak 21

orang atau 31.82%, dan Rendah sebanyak 8 orang atau 12.12%, jadi rata-rata responden menyatakan tinggi tentang tingkat kecelakaan para karyawan baru akibat pergantian tenaga kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.44: Jawaban responden tentang tingkat alat produksi yang tidak terpakai selama pergantian karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	8	12.12%
2	Tinggi	27	40.91%
3	Kurang Tinggi	22	33.33%
4	Rendah	9	13.64%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang tingkat alat produksi yang tidak terpakai karyawan baru, akibat pergantian tenaga kerja cenderung lebih tinggi pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 8 orang atau 12.12%, kemudian tinggi sebanyak 27 orang atau 40.91%, kurang tinggi sebanyak 22 orang atau 33.33%, dan Rendah sebanyak 9 orang atau 13.64%, jadi rata-rata responden menyatakan tinggi tentang tingkat kecelakaan para karyawan baru, akibat pergantian tenaga kerja cenderung lebih tinggi pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.45: Jawaban responden tentang produksi yang hilang selama masa penggantian karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	9	13.64%
2	Tinggi	27	40.91%
3	Kurang Tinggi	24	36.36%
4	Rendah	6	9.09%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang produksi yang hilang selama masa penggantian karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 9 orang atau 13.64%, kemudian tinggi sebanyak 27 orang atau 40.91%, kurang tinggi sebanyak 24 orang atau 36.36%, dan Rendah sebanyak 6 orang atau 9.09%. jadi rata-rata responden menyatakan tinggi tentang produksi yang hilang selama masa penggantian karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Tabel 5.46: Jawaban responden tentang biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari penggantian pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

No	Jawaban	Jumlah	%
1	Sangat Tinggi	5	7.58%
2	Tinggi	27	40.91%
3	Kurang Tinggi	25	37.88%
4	Rendah	9	13.64%
5	Sangat Rendah	0	0.00%
	Jumlah	66	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari penggantian pada PT. Iga Binamix Pekanbaru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 5 orang atau 7.58%, kemudian tinggi sebanyak 27 orang atau 40.91%, kurang tinggi sebanyak 25 orang atau 37.88%, dan Rendah sebanyak 9 orang atau 13.64%. jadi rata-rata responden menyatakan tinggi tentang biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari penggantian pada PT. Iga Binamix Pekanbaru

Rekapitulasi jawaban responden tentang labour turnover karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.47: Rekapitulasi jawaban responden tentang *Labour Turnover*

No	LTO	Tanggapan					Jumlah
		ST	T	KT	R	SR	
1	jumlah karyawan yang masuk atau melamar pekerjaan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	2	36	19	9	0	66
		3.03%	54.55%	28.79%	13.64%	0.00%	100.00%
2	jumlah karyawan yang keluar atau berhenti PT. Iga Binamix Pekanbaru	6	31	16	13	0	66
		9.09%	46.97%	24.24%	19.70%	0.00%	100.00%
3	tingkat berhentinya karyawan atas kemauan sendiri dari perusahaan PT. Iga Binamix Pekanbaru	6	29	25	6	0	66
		9.09%	43.94%	37.88%	9.09%	0.00%	100.00%
4	proses macetnya operasi/kegiatan karyawan selama pergantian karyawan	7	26	25	8	0	66
		10.61%	39.39%	37.88%	12.12%	0.00%	100.00%
5	tingkat kecelakaan para karyawan baru akibat pergantian tenaga kerja pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	9	28	21	8	0	66
		13.64%	42.42%	31.82%	12.12%	0.00%	100.00%
6	tingkat alat produksi yang tidak terpakai selama pergantian karyawan pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	8	27	22	9	0	66
		12.12%	40.91%	33.33%	13.64%	0.00%	100.00%
7	produksi yang hilang selama masa penggantian karyawan pada PT. Iga Binamix	9	27	24	6	0	66
		13.64%	40.91%	36.36%	9.09%	0.00%	100.00%
8	biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara, penarikan dan mempelajari penggantian pada PT. Iga Binamix Pekanbaru	5	27	25	9	0	66
		7.58%	40.91%	37.88%	13.64%	0.00%	100.00%
	Jumlah	52	231	177	68	0	528
	Rata-rata	7	29	22	9	0	66
	Persentase	9.85%	43.75%	33.52%	12.88%	0.00%	100.00%

Sumber : Data Olahan, 2011

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan karyawan tentang tingkat *labour turnover* pada perusahaan yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 9,85% menyatakan sangat tinggi, kemudian 29 orang atau 43,75% menyatakan tinggi, yang menyatakan kurang tinggi sebanyak 22 orang atau sebesar 33,52%, dan yang menyatakan Rendah sebanyak 9 orang atau sebesar 12,88%. Dari persentase tersebut

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel 4.49 : Hasil Uji Validitas variable Kompensasi

X1	R Hitung	R tabel	Ket
X1.1	0.328	0.300	Valid
X1.2	0.346	0.300	Valid
X1.3	0.353	0.300	Valid
X1.4	0.346	0.300	Valid
X1.5	0.426	0.300	Valid
X1.6	0.470	0.300	Valid
X1.7	0.346	0.300	Valid
X1.8	0.367	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel 4.50 : Hasil Uji Validitas variable Motivasi

Y	R Hitung	R tabel	Ket
X2.1	0.312	0.300	Valid
X2.2	0.325	0.300	Valid
X2.3	0.314	0.300	Valid
X2.4	0.566	0.300	Valid
X2.5	0.362	0.300	Valid
X2.6	0.436	0.300	Valid
X2.7	0.457	0.300	Valid
X2.8	0.338	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel 4.51 : Hasil Uji Validitas variable Lingkungan Kerja

Y	R Hitung	R tabel	Ket
X3.1	0.387	0.300	Valid
X3.2	0.358	0.300	Valid
X3.3	0.362	0.300	Valid
X3.4	0.303	0.300	Valid
X3.5	0.538	0.300	Valid
X3.6	0.432	0.300	Valid
X3.7	0.384	0.300	Valid
X3.8	0.382	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel 4.52 : Hasil Uji Validitas variable Jaminan Masa Depan

X4	R Hitung	R tabel	Ket
X4.1	0.362	0.300	Valid
X4.2	0.394	0.300	Valid
X4.3	0.555	0.300	Valid
X4.4	0.363	0.300	Valid
X4.5	0.317	0.300	Valid
X4.6	0.419	0.300	Valid
X4.7	0.384	0.300	Valid
X4.8	0.347	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

4.6.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan . Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliable menunjukan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reabilitas adalah alat untuk indicator dari variabel dan konstruk.SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,60.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling jamak dilakukan dalam penelitian di Indonesia. Asumsi Multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS disekitar < 5 , dan mempunyai angka tolerance besar dari 0.1 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas, data yang baik dapat dikatakan bebas multikonearitas. Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5.54 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.601	1.664
Motivasi	.387	2.582
Lingkungan Kerja	.518	1.929
Jaminan masa depan	.496	2.018

a. Dependent Variable: Labour turn over

Sumber : Data Olahan, 2011

Pada tabel diatas, menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,609 dengan VIF sebesar 1,664. Nilai Tolerance untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,387 dengan VIF sebesar 2,582. Nilai Tolernace untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,518 dengan VIF sebscar 1,929. Nilai Tolernace untuk variabel jaminan masa depan adalah sebscar 0,496 dengan VIF sebesar 2,018. Nilai semua variabel menunjukkan bahwa $VIF < 5$ yang menyatakan terbebas dari asumsi multikolinearitas, dan dari nilai tolerance terlihat

bahwa semua variabel berada besar dari angka 0.1 yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas. Kedua nilai dari VIF dan nilai tolerance terbebas dari asumsi multikolinearitas maka regresi dapat dilanjutkan.

b) Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negatif

Tabel 5.55 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.831

a. Predictors: (Constant), Jaminan masa depan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Labour turn over

Sumber : Data Olahan, 2011

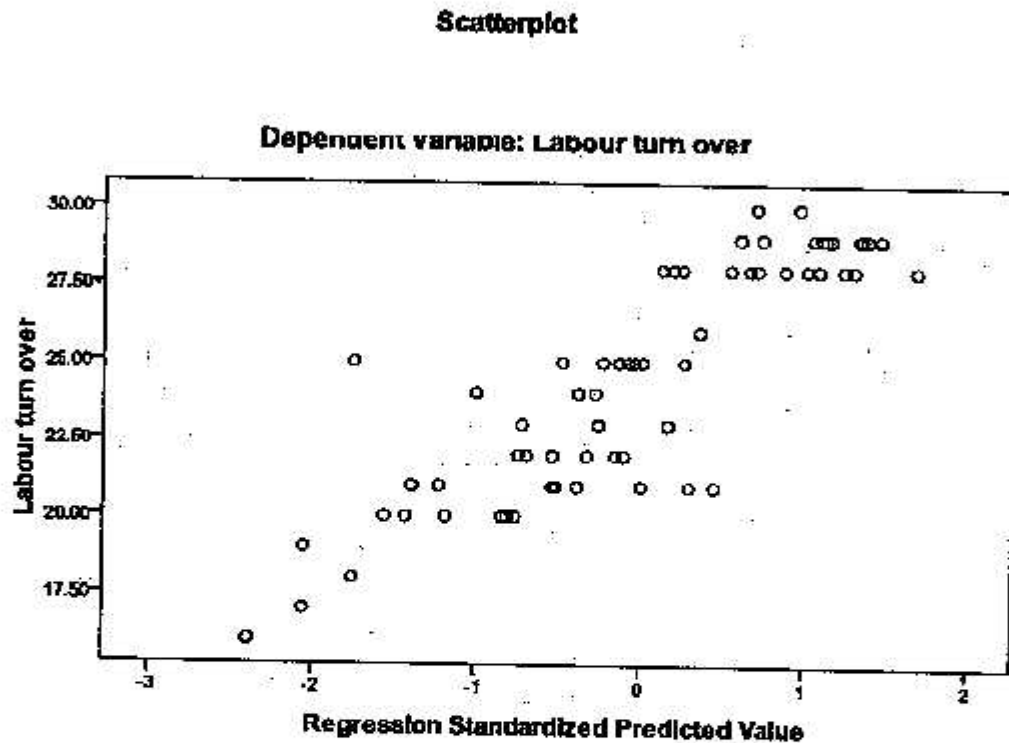
Pada tabel diatas, terlihat bahwa angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2 yaitu sebesar 1,831 yang berarti terdapat autokorelasi negatif antar variabel independen. Dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena tidak terjadi autokorelasi.

c) Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu

X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Seperti terlihat pada gambar 5.2 dibawah ini.

Gambar 5.2 Diagram Scatterplot Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2011

Pada Gambar diatas, tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

E. Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan

1. Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha$, dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Dari hasil diatas dapat diperoleh $F_{hitung} 47.556 > F_{tabel} 2,52$ dan $P\text{ Value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen.

Artinya variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan berpengaruh terhadap labour turn over karyawan atau dengan kata lain H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan terhadap labour turn over karyawan diterima dan H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan terhadap labour turn over karyawan ditolak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

sebesar $0,001 < 0,05$), dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh terhadap LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru

2. Kemudian untuk variabel motivasi dengan nilai t hitung sebesar 2.369 dengan tingkat signifikan sebesar 0,021 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,669. dan P_{value} sebesar $0,021 < 0,05$.) dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru
3. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 5.426 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t tabel sebesar 1,669. dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$.) dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru
4. Dan untuk variabel jaminan masa depan dengan nilai t hitung sebesar 0.244 dengan tingkat signifikan sebesar 0,808 (lebih kecil dari t tabel sebesar 1,669. dan P_{value} sebesar $0,808 > 0,05$.) dengan demikian jaminan masa depan tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru

Karena nilai $t_{hitung} > T$ tabel dan nilai P_{value} lebih kecil dari nilai α 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial (uji t) kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan terhadap labour turn over karyawan berpengaruh terhadap *labour turn over* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi *labour turn over* adalah lingkungan kerja.

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru

5. Variabel jaminan masa depan dengan nilai t hitung sebesar 0.808 dengan tingkat signifikan sebesar 0,244 (lebih kecil dari t tabel sebesar 1,669, dan P_{value} sebesar $0,808 > 0,05$), dengan demikian variabel jaminan masa depan tidak berpengaruh terhadap LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru
6. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.757. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan jaminan masa depan berpengaruh terhadap tingkat LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru dengan memberikan pengaruh sebesar 75.70% sedangkan sisanya sebesar 24.30% dipengaruhi faktor yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

VI.2. SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap *labour turnover*, oleh karena itu diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan kompensasi supaya dapat memenuhi kebutuhan minimum kepada karyawan agar *labour turnover* dapat diminimalisir.
2. Kemudian untuk variabel motivasi, berpengaruh signifikan terhadap LTO Karyawan pada PT Iga Binamix Pekanbaru, perusahaan diharapkan memberikan dukungan dalam mengembangkan kemampuan dalam mengemban tugasnya, agar bisa lebih percaya diri dan motivasi dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B., 2000, *Manajemen Personalia* (Alih Bahasa : M. Masud), Edisi Keenam, Jilid 2.
- Gie, The Liang, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2001, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Balai Penelitian Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2001, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Galia Indonesia, Jakarta.
- Runupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan, 2005. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung.
- Winardi, 2001, *Apek-aspek Manajemen Pemasaran*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Untung, Purwito. 2007. *Masalah Semangat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas*. Majalah Warta BRI
- Umar, Husein, 2000, *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- , 2003, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.